

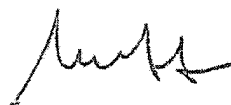
aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno 21 maggio 2018, alle ore 14.30, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente Dott. Sergio Gasparri



e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

FP CGIL *Anna Antonino*
CISL FP *Francesco*
UIL FPL *Luigi*
FIALS *Luigi*
NURSIND *Luigi*
FSI *Luigi*
NURSING UP *Luigi*

Confederazioni Sindacali

CGIL *Flora*
CISL *Luigi*
UIL *Luigi*
CONFISAL *Luigi*
CGS
USAE *Luigi*
CSE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Sanità relativo al triennio 2016 - 2018.

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del comparto
SANITA'**

Periodo 2016-2018

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	25
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro.....	25
Art. 24 Il contratto individuale di lavoro.....	25
Art. 25 Periodo di prova	26
Art. 26 Ricostituzione del rapporto di lavoro	27
Art. 26 bis Decorrenza e disapplicazioni.....	28
Capo II Istituti dell'orario di lavoro	29
Art. 27 Orario di lavoro.....	29
Art. 28 Servizio di pronta disponibilità.....	31
Art. 29 Riposo settimanale	33
Art. 30 Lavoro notturno.....	34
Art. 31 Lavoro straordinario.....	34
Art. 32 Decorrenza e disapplicazioni	36
Capo III Ferie e festività	36
Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse	36
Art. 34 Ferie e riposi solidali.....	38
Art. 35 Decorrenza e disapplicazioni	39
Capo IV Permessi, assenze e congedi.....	39
Art. 36 Permessi giornalieri retribuiti.....	39
Art. 37 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	40
Art. 38 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge.....	41
Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza	41
Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	42
Art. 41 Permessi orari a recupero.....	44
Art. 42 Assenze per malattia	45
Art. 43 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	47
Art. 44 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio	48
Art. 45 Congedi dei genitori.....	48
Art. 46 Congedo parentale su base oraria.....	49
Art. 47 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	49
Art. 48 Diritto allo studio	50
Art. 49 Richiamo alle armi	52
Art. 50 Unioni civili	53
Art. 51 Decorrenza e disapplicazioni	53

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO.....	86
Capo I Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari.....	86
Art. 75 Struttura della retribuzione.....	86
Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari.....	87
Art. 77 Effetti dei nuovi stipendi.....	87
Art. 78 Elemento perequativo	87
Art. 79 Decorrenza e disapplicazioni	88
Capo II Fondi	89
Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi	89
Art. 81 Fondo premialità e fasce	90
Art. 82 Differenziazione del premio individuale.....	92
Art. 83 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	92
Art. 84 Risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali	93
Art. 85 Decorrenza e disapplicazioni	93
Capo III Indennità	94
Art. 86 Indennità per particolari condizioni di lavoro	94
Art. 87 Indennità per l'assistenza domiciliare.....	96
Art. 88 Indennità SERT.....	96
Art. 89 Indennità professionale specifica del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS	97
Art. 90 Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario – profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente – destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds.....	97
Art. 91 Altre indennità professionali specifiche.....	98
Art. 92 Indennità di bilinguismo	98
Art. 93 Decorrenza e disapplicazioni	99
TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI	100
Art. 94 Welfare integrativo	100
Art. 95 Trattamento di trasferta.....	100
Art. 96 Decorrenza e disapplicazioni	102
TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI.....	103
Art. 97 Informazione sul Fondo Pensione Complementare	103
Art. 98 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL.....	103
Art. 99 Conferme.....	103
Art. 100 Disposizioni particolari	104

Art. 66
Codice disciplinare

1. 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 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'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze 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.
3. 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 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001;
- b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D. Lgs. n. 165/2001 ;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D. Lgs. n. 165/2001 ;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda o Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio 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'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell' art. 1 della L. n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' Azienda o Ente o ad esso affidati;

- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs.n.165 del 2001;
- b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5,6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
- f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
- g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda o Ente;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo

- quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- c) 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;
 - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
 - per i delitti indicati dall'art.12, commi 1,2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio.
 - f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 64 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs n. 165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.