

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002 - 2005
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002 - 2003**

In data 19 Aprile 2004, alle ore 17.30, ha avuto luogo l'incontro per la firma del CCNL relativo al quadriennio di parte normativa 2002-2005 ed al I Biennio economico 2002-2003 del personale del Comparto Sanità tra le parti sottoindicate:

per l' ARAN:

Avv. Guido Fantoni (Presidente) (firmato)

Per i rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

OO.SS. di categoria

CGIL FP (firmato)

CISL FPS (firmato)

UIL FPL (firmato)

FSI (firmato)

FIALS (firmato)

Confederazioni sindacali

CGIL (firmato)

CISL (firmato)

UIL (firmato)

USAE (firmato)

CONFSAL (firmato)

Le parti, prima di procedere alla sottoscrizione, prendono atto della necessità di correggere i seguenti errori materiali:

- art. 14, al comma 5 e al comma 9, la lettera di riferimento del comma 7 è h) e non g);
- art. 19, comma 1 lett. d), dopo le parole "come modificato dall'art. 23, comma 6" vanno aggiunte le parole "del presente CCNL";
- art. 22, comma 2, dopo le parole "primo periodo" vanno aggiunte le parole "del CCNL integrativo del 20 settembre 2001"; al comma 4 del medesimo articolo al penultimo rigo il comma esatto è "2" e non "3";
- art. 23, comma 3, punto 2, lett. c, il periodo "è disapplicato l'art. 49 del DPR n. 270 del 1987" è sostituito dal seguente "Sono disapplicati l'art. 49 del DPR n. 761 del 1979 e l'art. 63 del DPR n. 270 del 1987";
- art. 33, comma 3, dopo le parole "entro trenta giorni" vanno aggiunte le parole "dall'entrata in vigore del presente CCNL";
- art. 37, comma 1 dopo la parola "disapplicazione" sono abrogate le parole successive sino al punto. Esse sono sostituite dalle seguenti: "dell'art. 49 del DPR 761 del 1979, dell'art. 63 del DPR 270 del 1987 e dell'art. 47, comma 2 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001"
- allegato1, nelle modalità di accesso alla categoria C, con riferimento ai requisiti culturali e professionali per l'accesso dall'esterno al 1° alinea, dopo le parole "per il profilo della puericultrice" va aggiunta la parola "esperta".

Al termine, le parti sopracitate sottoscrivono il contratto nel testo che segue:

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002 - 2005
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002 - 2003**

INDICE

PARTE I – NORMATIVA

TITOLO I – Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

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

TITOLO II - Relazioni e Diritti Sindacali

CAPO I : Obiettivi e strumenti

Art. 3 Relazioni sindacali

Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione e il rinnovo del contratto collettivo integrativo

CAPO II : Forme di partecipazione

Art. 5 Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

CAPO III : Prerogative e diritti sindacali

Art. 6 Norma di rinvio

Art. 7 Coordinamento regionale

TITOLO III - Classificazione del personale

CAPO I : Il sistema classificatorio

Art. 8 Conferma dei principi del sistema

Art. 9 Commissione paritetica per il sistema di classificazione

TITOLO IV – Rapporto di lavoro

CAPO I – Norme disciplinari

Art. 10 Clausole generali

Art. 11 Modifiche all'art. 28 del CCNL dell'1 settembre 1995

Art. 12 Modifiche all'art. 29 del CCNL dell'1 settembre 1995

Art. 13 Codice disciplinare

Art. 14 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 15 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Art. 16 Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

CAPO II : Politiche di sviluppo e gestione del personale

Art. 17 Obiettivi

Art. 18 Nuovi profili

Art. 19 Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale

Art. 20 Formazione ed ECM

CAPO III Disposizioni varie

Art. 21 Mobilità

Art. 22 Tempo parziale

Art. 23 Disposizioni particolari

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I : Trattamento economico

Art. 24 Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale

CAPO II: Indennità

Art. 25 Indennità per turni notturni e festivi

Art. 26 Indennità per l'assistenza domiciliare

Art. 27 Indennità SERT

Art. 28 Indennità del personale sanitario della categoria B, livello economico BS

CAPO III: Fondi

Art. 29 Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Art. 30 Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Art. 31 Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

Art. 32 Risorse per la contrattazione integrativa

Art. 33 Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa

Art. 34 Norma di riequilibrio

Art. 35 Effetti dei nuovi stipendi

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 36 Norma finale

Art. 37 Disapplicazioni

Allegati da A ad E

Allegato 1 : Modifica alle declaratorie della categoria C

Allegato 2 : Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)

Dichiarazioni a verbale e congiunte

Art. 13

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, 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) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. 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.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 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;
 - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme 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 disservizio;
 - 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 del 1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
 - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
5. 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 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;

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

f) 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;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;

c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente 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.

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 indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. 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 5 e 6, 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 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi 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.

8. 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 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97.

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL 1 settembre 1995 come modificato dal presente CCNL, nonchè al tipo e alla misura delle

sanzioni.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. L'art. 30 del CCNL 1 settembre 1995 è disapplicato con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

In data 10 aprile 2008, alle ore 10.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità:

Per l' ARAN:

nella persona del **Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri** *firmato.....*

e le seguenti **Organizzazioni** e **Confederazioni sindacali**:

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP	firmato
CISL FPS	firmato
UIL FPL	firmato
FIALS	firmato
FSI	firmato
NURSING UP	firmato

Confederazioni Sindacali

CGIL	firmato
CISL	firmato
UIL	firmato
CONFSAL	firmato
USAE	firmato

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Sanità relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007, nel testo che segue.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006 - 2007**

INDICE

PARTE I - NORMATIVA

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione

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

TITOLO II - Rapporto di lavoro

CAPO I: Politiche di sviluppo e gestione del personale

Art. 3 Criteri per la progressione economica orizzontale

Art. 4 Coordinamento

CAPO II: Struttura del rapporto di lavoro

Art. 5 Orario di lavoro

CAPO II: Norme disciplinari

Art. 6 Modifiche al sistema disciplinare

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I: Trattamento economico

Art. 7 Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale

CAPO II: Fondi

Art. 8 Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Art. 9 Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Art. 10 Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

Art. 11 Risorse per la contrattazione integrativa

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 12 Effetti dei nuovi stipendi

Art. 13 Norme finali e di rinvio

ALLEGATI

TABELLA A - Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione
TABELLA B - Incrementi mensili della retribuzione tabellare
TABELLA C - Nuova retribuzione tabellare
TABELLA D - Nuova parametrizzazione Indennità di Amministrazione dal 31.12.2006

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Art. 6

Modifiche ed integrazioni al sistema disciplinare

1. All'art. 13, comma 5 del CCNL del 19 aprile 2004 (Codice disciplinare) la lettera m) viene soppressa e la lettera H) è sostituita dalla seguente lettera:

“h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;”

2. All'art. 13, comma 6 del CCNL del 19 aprile 2004 (Codice disciplinare) si aggiungono le seguenti lettere:

“g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.”

3. All'art. 13, comma 8 del CCNL 19.4.2004 è aggiunta la seguente lettera:

f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.