

**ERRATA CORRIGE del 7/3/2018 PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL DEFINITIVO
DEL COMPARO SANITA' PERIODO 2016-2018¹**

IPOTESI	DEFINITIVO
<p>Art.6 comma 1 lett. a)</p> <p>Confronto regionale</p> <p>a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 3 (Fondo premialità e fasce) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;</p>	<p>Art.6 comma 1 lett. a)</p> <p>Confronto regionale</p> <p>a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lett. a) (Fondo premialità e fasce) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;</p>

¹ Gli errata corrige sono riportati nella colonna di destra in carattere grassetto.

Art. 8 comma 5 lett. h) e n)

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 4 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 6 (Diritto allo studio);

n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 13 e 14 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Art. 8 comma 5 lett. h) e n)

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);

n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Art. 25**Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
 - a. 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;
 - b. 6 mesi per le restanti categorie.
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 e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. 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 il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o malattia per causa di servizio si applica l'art. 44.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
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 l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
10. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla

Art. 25**Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
 - a. 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;
 - b. 6 mesi per le restanti categorie.
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 e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. 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 il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o malattia per causa di servizio si applica l'art. 44.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
7. 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 l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla

<p>conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.</p> <p>11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi del presente articolo.</p> <p>12. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.</p> <p>13. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina, ove prevista.</p> <p>14. Possono essere inoltre esonerati dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nel medesimo o corrispondente profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche.</p> <p>15. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 24, comma 5, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.</p>	<p>conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.</p> <p>10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'art.12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Aspettativa).</p> <p>11. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.</p> <p>12. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina, ove prevista.</p> <p>13. Possono essere inoltre esonerati dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nel medesimo o corrispondente profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche.</p> <p>14. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 24, comma 5, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.</p>
	<p>Art. 26 bis comma unico</p> <p>Decorrenza e disapplicazioni</p>

	<p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>artt. 14 del CCNL del 01/09/1995 e 41 del CCNL del 7/04/1999 "Il contratto individuale di lavoro";</p> <p>artt. 15 del CCNL del 01/09/1995 e 41, comma 2, del CCNL del 7/04/1999 "Perido di prova";</p> <p>artt. 24 del CCNL del 20/09/2001 "Ricostituzione del rapporto di lavoro";</p>
<p style="text-align: center;">Capo I Istituti dell'orario di lavoro</p>	<p style="text-align: center;">Capo II Istituti dell'orario di lavoro</p> <p>Di conseguenza sono state corrette anche le numerazioni dei capi successivi dello stesso titolo</p>
<p style="text-align: center;">Art.30 comma 5 Lavoro notturno</p> <p>5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art.85 comma 11 (Indennità per particolari condizioni di lavoro).</p>	<p style="text-align: center;">Art.30 comma 5 Lavoro notturno</p> <p>5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art.86 comma 12 (Indennità per particolari condizioni di lavoro).</p>

<p style="text-align: center;">Art.31 comma 7</p> <p style="text-align: center;">Lavoro straordinario</p> <p>7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art.37, comma 2 lett. b del CCNL integrativo del 20.9.2001 (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 26 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore è fissato in 151.</p>	<p style="text-align: center;">Art.31 comma 7</p> <p style="text-align: center;">Lavoro straordinario</p> <p>7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art.37, comma 2 lett. b del CCNL integrativo del 20.9.2001 (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7/4/1999 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore è fissato in 151.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 32 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artt. 26 del CCNL del 07.04.1999 e 5 del CCNL del 10.4.2008 "Orario di lavoro"; - art.27 del CCNL del 7.4.1999 "Riduzione dell'orario"; - art.7 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Servizio di pronta disponibilità". E' tuttavia confermata la disapplicazione dell'art.18 del DPR 270/1987 ivi prevista al comma 15. - artt. 20 del CCNL dell'1.9.1995 e 9 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Riposo settimanale"; - art.10 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Lavoro notturno"; 	<p style="text-align: center;">Art. 32 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artt. 26 del CCNL del 07.04.1999 e 5 del CCNL del 10.4.2008 "Orario di lavoro"; - art.7 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Servizio di pronta disponibilità". E' tuttavia confermata la disapplicazione dell'art.18 del DPR 270/1987 ivi prevista al comma 15. - artt. 20 del CCNL dell'1.9.1995 e 9 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Riposo settimanale"; - art.10 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Lavoro notturno"; - artt.34 del CCNL del 7.4.1999 e 39 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Lavoro straordinario".

<p>- artt.34 del CCNL del 7.4.1999 e 39 del CCNL integrativo del 20.9.2001 “Lavoro straordinario”.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 35 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1..... fatto salvo quanto previsto dall’art. 32 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 1, del presente CCNL;....</p>	<p style="text-align: center;">Art. 35 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1..... fatto salvo quanto previsto dall’art. 33 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 1, del presente CCNL;....</p>
<p style="text-align: center;">Art. 37 comma 2 lett.e)</p> <p style="text-align: center;">Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</p> <p>e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell’intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l’incidenza dell’assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all’art. 27 comma 12 (Orario di lavoro);</p>	<p style="text-align: center;">Art. 37 comma 2 lett.e)</p> <p style="text-align: center;">Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</p> <p>e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell’intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l’incidenza dell’assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all’art. 27 comma 10 (Orario di lavoro);</p>
<p style="text-align: center;">Art.39 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Congedi per le donne vittime di violenza</p> <p>3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall’art. 17 del CCNL integrativo del 20/9/2001(Congedi dei genitori).</p>	<p style="text-align: center;">Art.39 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Congedi per le donne vittime di violenza</p> <p>3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall’art. 45 (Congedi dei genitori).</p>

Art.40 comma 5

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 12.

Art.40 comma 5

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, **comma 10 (Orario di lavoro)**.

Art. 40 comma 12

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. a) e b).

Art.40 comma 12

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. e b).

<p style="text-align: center;">Art.42 comma 11</p> <p style="text-align: center;">Assenze per malattia</p> <p>11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a <i>day hospital</i>, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di <i>day surgery</i>, <i>day service</i>, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.</p>	<p style="text-align: center;">Art.42 comma 11</p> <p style="text-align: center;">Assenze per malattia</p> <p>11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a <i>day hospital</i>, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di <i>day surgery</i>, <i>day service</i>, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.</p>
<p style="text-align: center;">Art.45 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Congedi dei genitori</p> <p>2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.</p>	<p style="text-align: center;">Art.45 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Congedi dei genitori</p> <p>2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.</p>
<p style="text-align: center;">Art.51 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artt. 21 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del 	<p style="text-align: center;">Art.51 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artt. 21 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del

<p>CCNL del 7.4.1999, 16 del CCNL integrativo del 20.9.2001, 23, comma 2, del CCNL del 19.4.2004 “Permessi retribuiti” fatto salvo quanto previsto dall’ art. 34 (Permessi giornalieri retribuiti), comma 4, del presente CCNL;</p> <ul style="list-style-type: none"> - art.22 del CCNL dell’1.9.1995 “Permessi brevi”; - artt. 23 del CCNL del 01/09/1995, 5 e 18 del CCNL integrativo del 22/05/1997 e 11 del CCNL integrativo del 20/09/2001” Assenze per malattia” fatto salvo quanto previsto dall’art 41 (Assenze per malattia), comma 9, lett. a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall’art.43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità’ dovute a causa di servizio), comma 1, del presente CCNL; - artt. 24 del CCNL del 01/09/1995 e 6 del CCNL integrativo del 22/05/1997“Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio”; - art. 14 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche”; - art. 15 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Tutela dei dipendenti portatori di handicap”; - art. 22 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Diritto allo studio”; - art. 26 del CCNL del 01/09/1995” Servizio militare”. 	<p>CCNL del 7.4.1999, 16 del CCNL integrativo del 20.9.2001, 23, comma 2, del CCNL del 19.4.2004 “Permessi retribuiti” fatto salvo quanto previsto dall’ art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti), comma 4, del presente CCNL;</p> <ul style="list-style-type: none"> - art.22 del CCNL dell’1.9.1995 “Permessi brevi”; - artt. 23 del CCNL del 01/09/1995, 5 e 18 del CCNL integrativo del 22/05/1997 e 11 del CCNL integrativo del 20/09/2001” Assenze per malattia” fatto salvo quanto previsto dall’art 42 (Assenze per malattia), comma 9, lett. a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall’art.44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità’ dovute a causa di servizio), comma 1, del presente CCNL; - artt. 24 del CCNL del 01/09/1995 e 6 del CCNL integrativo del 22/05/1997“Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio”; - art. 14 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche”; - art. 15 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Tutela dei dipendenti portatori di handicap”; - art. 22 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Diritto allo studio”; - art. 26 del CCNL del 01/09/1995 “Servizio militare”; - art.17 del CCNL integrativo del 20/9/2001 “Congedi dei genitori”.
---	--

<p style="text-align: center;">Art.54 comma 8</p> <p style="text-align: center;">Destinatari e processi della formazione</p> <p>8. Le Aziende ed Enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.</p>	<p style="text-align: center;">Art.54 comma 8</p> <p style="text-align: center;">Destinatari e processi della formazione</p> <p>8. Le Aziende ed Enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.</p>
<p style="text-align: center;">Art.57 commi 11 e 12</p> <p style="text-align: center;">Contratto di lavoro a tempo determinato</p> <p>11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, e fermo restando quanto stabilito dai commi 1 e 2 con riguardo al personale sanitario....</p> <p>12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11 e fermo restando quanto stabilito dai commi 1 e 2 con riguardo al personale sanitario....</p>	<p style="text-align: center;">Art.57 comma 11 e 12</p> <p style="text-align: center;">Contratto di lavoro a tempo determinato</p> <p>11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario....</p> <p>12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11 e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario....</p>

<p style="text-align: center;">Art.58 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato</p> <p>2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 15 del CCNL dell'1.9.1995 e dell'art. 41, comma 2, del CCNL del 7.4.1999(Periodo di prova) del presente CCNL, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.15 del CCNL dell'1.9.1995 e dell'art. 41, comma 2, del CCNL del 7.4.1999(Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.</p>	<p style="text-align: center;">Art.58 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato</p> <p>2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 25(Periodo di prova) del presente CCNL, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 25(Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 60 comma 7</p> <p style="text-align: center;">Rapporto di lavoro a tempo parziale</p> <p>7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 60 comma 7</p> <p style="text-align: center;">Rapporto di lavoro a tempo parziale</p> <p>7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.</p>

<p style="text-align: center;">Art. 61 comma 5</p> <p style="text-align: center;">Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</p> <p>5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 28 comma 13, (Servizio di pronta disponibilità) del presente CCNL, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 61 comma 5</p> <p style="text-align: center;">Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</p> <p>5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 28 commi 12, 13,14 (Servizio di pronta disponibilità) del presente CCNL, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 68 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Sospensione cautelare in caso di procedimento penale</p> <p>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 o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 68 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).</p>	<p style="text-align: center;">Art.68 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Sospensione cautelare in caso di procedimento penale</p> <p>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 o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).</p>
<p style="text-align: center;">Art. 80 comma 3 lett. b)</p> <p style="text-align: center;">Fondo condizioni di lavoro e incarichi</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle</p>	<p style="text-align: center;">Art. 80 comma 3 lett. b)</p> <p style="text-align: center;">Fondo condizioni di lavoro e incarichi</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle</p>

<p>ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui agli artt. 7 del CCNL del 19/4/2004 e 2 del CCNL del 31/7/2009 (Coordinamento regionale);</p>	<p>ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);</p>
<p>Art. 81 comma 3 lett. b)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 e 8 del CCNL 7/4/1999(Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6-bis (Confronto regionale);</p>	<p>Art. 81 comma 3 lett. b)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 e 8 del CCNL 7/4/1999(Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6 comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);</p>
<p>Art. 81 comma 4 lett. a)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL 19/4/2004(Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a), b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale;</p>	<p>Art. 81 comma 4 lett. a)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30, del CCNL 19/4/2004 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a), b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);</p>

<p style="text-align: center;">Art. 81 comma 5</p> <p style="text-align: center;">Fondo premialità e fasce</p> <p>5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 81 comma 5</p> <p style="text-align: center;">Fondo premialità e fasce</p> <p>5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 81 comma 6 lett.e)</p> <p style="text-align: center;">Fondo premialità e fasce</p> <p>e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.95 (Welfare integrativo);</p>	<p style="text-align: center;">Art. 81 comma 6 lett.e)</p> <p style="text-align: center;">Fondo premialità e fasce</p> <p>e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);</p>

Art.82 comma 1

Differenziazione del premio individuale

1. i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Art.82 comma 1

Differenziazione del premio individuale

1. **Ai** dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

<p style="text-align: center;">Art. 83 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale</p> <p>1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art.6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 83 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale</p> <p>1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art.7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.</p>
<p style="text-align: center;">Art.86 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Indennità per particolari condizioni di lavoro</p> <p>3. Al personale del ruolo sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda o Ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.</p>	<p style="text-align: center;">Art.86 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Indennità per particolari condizioni di lavoro</p> <p>3. Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda o Ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.</p>

Art. 86 comma 6

Indennità per particolari condizioni di lavoro

6.

I servizi elencati nel presente comma sono individuati, nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 7 CCNL del 19/04/2004 e art. 2 CCNL 31.07.2009 (Coordinamento regionale), dalle Regioni in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti.

Art. 86 comma 6

Indennità per particolari condizioni di lavoro

6.

I servizi elencati nel presente comma sono individuati, nell'ambito del **confronto regionale di cui all'art. 6**, dalle Regioni in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti.

<p style="text-align: center;">Art. 87 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Indennità per l'assistenza domiciliare</p> <p>1. Al personale del ruolo sanitario e agli assistenti sociali, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'Azienda o Ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera - nella misura sottoindicata - per ogni giorno di servizio prestato:</p>	<p style="text-align: center;">Art. 87 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Indennità per l'assistenza domiciliare</p> <p>1. Al personale del ruolo sanitario e ai collaboratori assistenti sociali (ivi inclusi gli esperti - poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto")), nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'Azienda o Ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera - nella misura sottoindicata - per ogni giorno di servizio prestato:</p>
<p style="text-align: center;">Art.91 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Altre indennità professionali specifiche</p> <p>2.Si conferma l'indennità di rischio da radiazioni di cui all'art. 5 del CCNL 20/9/2001, biennio economico 2000-2001.</p>	<p style="text-align: center;">Art.91 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Altre indennità professionali specifiche</p> <p>2.In merito al rischio radiologico, si conferma l'art. 5 del CCNL 20/9/2001, biennio economico 2000-2001.L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai tecnici di radiologia medica (ivi inclusi gli esperti poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto") nella misura prevista ai punti 15 lett. b) e 16 lett. b) della tabella C del CCNL del 5/6/2006.</p>

Art. 93 comma unico	Art. 93 comma unico
<p data-bbox="277 170 676 203" style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p data-bbox="161 237 791 416">1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p data-bbox="161 439 791 506">artt. 44 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del CCNL del 07.04.1999 e 25 del</p> <p data-bbox="161 528 791 595">CCNL del 19.4.2004 "Indennità per particolari condizioni di lavoro" ;</p> <p data-bbox="161 618 791 685">art.25 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità per turni notturni e festivi";</p> <p data-bbox="161 707 791 808">art.5 del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico "Indennità di rischio da radiazioni";</p> <p data-bbox="161 831 791 898">art.26 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità per l'assistenza domiciliare";</p> <p data-bbox="161 920 791 987">art. 27 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità SERT";</p> <p data-bbox="161 1010 791 1111">art.28 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS";</p> <p data-bbox="161 1133 791 1346">art.7 del CCNL del 5.6.2006 "Indennità 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";</p> <p data-bbox="161 1368 791 1435">art. 41 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Bilinguismo".</p>	<p data-bbox="975 103 1267 136" style="text-align: center;">Art. 93 comma unico</p> <p data-bbox="922 170 1321 203" style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p data-bbox="807 237 1437 416">1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p data-bbox="807 439 1437 539">artt. 44 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del CCNL del 07.04.1999 "Indennità per particolari condizioni di lavoro" ;</p> <p data-bbox="807 562 1437 629">art.25 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità per turni notturni e festivi";</p> <p data-bbox="807 651 1437 719">art.26 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità per l'assistenza domiciliare";</p> <p data-bbox="807 741 1437 808">art. 27 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità SERT";</p> <p data-bbox="807 831 1437 931">art.28 del CCNL del 19.4.2004 "Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS";</p> <p data-bbox="807 954 1437 1211">art.7 del CCNL del 5.6.2006 "Indennità 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" fatta salva la Tabella C del CCNL del 5/6/2006;</p> <p data-bbox="807 1234 1437 1301">art. 41 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Bilinguismo".</p>

<p style="text-align: center;">Art. 96 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>art.44 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Trattamento di trasferta". E' tuttavia confermata la disapplicazione dell'art.18 del DPR 270/1987 ivi prevista al comma 15.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 96 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>art.44 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Trattamento di trasferta". E' tuttavia confermata la disapplicazione degli artt. 43 del DPR 761/1979 e 18 del DPR 384/1990.</p>
<p style="text-align: center;">Art.100 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni particolari</p> <p>1. Avendo a riferimento il personale il personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014, l'assegno ad personam riconosciuto ai sensi delle disposizioni speciali di cui all'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, non è riassorbibile con riferimento agli incrementi della retribuzione tabellare derivanti dal presente CCNL.</p>	<p style="text-align: center;">Art.100 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni particolari</p> <p>1. Avendo a riferimento il personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014, l'assegno ad personam riconosciuto ai sensi delle disposizioni speciali di cui all'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, non è riassorbibile con riferimento agli incrementi della retribuzione tabellare derivanti dal presente CCNL.</p>

<p style="text-align: center;">Dichiarazione congiunta n.1</p> <p>In relazione a quanto previsto dall'art. 32, comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.</p>	<p style="text-align: center;">Dichiarazione congiunta n.1</p> <p>In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.</p>
<p style="text-align: center;">Dichiarazione congiunta n. 2</p> <p>A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5/10/2001.</p>	<p style="text-align: center;">Dichiarazione congiunta n. 2</p> <p>A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL integrativo del 20/9/2001 (Art.48 "Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro").</p>

**ERRATA CORRIGE successivi al 7/3/2018 PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL
DEFINITIVO DEL COMPARO SANITA' PERIODO 2016-2018²**

<p align="center">Art.3 comma 3 e 5</p> <p align="center">Obiettivi e strumenti</p> <p>3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, ai diversi livelli previsti dall'art. 8(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), si articolano nei seguenti modelli relazionali:....</p> <p>5..... Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie).</p>	<p align="center">Art.3 comma 3 e 5</p> <p align="center">Obiettivi e strumenti</p> <p>3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:....</p> <p>Di conseguenza è stata corretta anche la rubrica dell'art. 8 e tutti i relativi richiami all'interno dell'ipotesi.</p> <p>5..... Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).</p>
<p align="center">Art.6 comma 1 lett. b) e c)</p> <p align="center">Confronto regionale</p> <p>1.</p> <p>b) alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);</p> <p>c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni</p>	<p align="center">Art.6 comma 1 lett. b) e c)</p> <p align="center">Confronto regionale</p> <p>1.</p> <p>b) alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);</p> <p>c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni</p>

² Gli errata corrige sono riportati nella colonna di destra in carattere grassetto.

organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);	organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);
<p style="text-align: center;">Art. 12</p> <p style="text-align: center;">Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale</p>	<p style="text-align: center;">Art. 12</p> <p style="text-align: center;">Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale (aggiunto un comma 6 finale)</p> <p>6. E' disapplicato l'art. 9 del CCNL del 19/4/2004(Commissione paritetica per il sistema di classificazione)</p>
<p style="text-align: center;">Art.20 comma 6</p> <p style="text-align: center;">Trattamento economico accessorio degli incarichi</p> <p>6.Le Aziende e gli Enti prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione periodica è utile per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.</p>	<p style="text-align: center;">Art.20 comma 6</p> <p style="text-align: center;">Trattamento economico accessorio degli incarichi</p> <p>6.Le Aziende e gli Enti prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione finale è utile per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.</p>
<p style="text-align: center;">Art.23 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>.....</p> <p>- art. 10 CCNL del 20.9.2001 – I biennio economico, art.5 CCNL integrativo del 20.9.2001, art.19 del CCNL del 19.4.2004 e art.4 CCNL del 10.4.2008 “Coordinamento”.</p>	<p style="text-align: center;">Art.23 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>2. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>.....</p> <p>- art. 10 CCNL del 20.9.2001 – II biennio economico, art.5 CCNL integrativo del 20.9.2001, art.19 del CCNL del 19.4.2004 e art.4 CCNL del 10.4.2008 “Coordinamento”.</p>

<p style="text-align: center;">Art. 26 comma 5</p> <p style="text-align: center;">Ricostituzione del rapporto di lavoro</p> <p>5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro).</p> <p style="text-align: center;">Art. 28 comma 10</p> <p style="text-align: center;">Servizio di pronta disponibilità</p> <p>10. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 26 comma 5</p> <p style="text-align: center;">Ricostituzione del rapporto di lavoro</p> <p>5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro).</p> <p style="text-align: center;">Art. 28 comma 10</p> <p style="text-align: center;">Servizio di pronta disponibilità</p> <p>10. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti.</p>
<p style="text-align: center;">Art.31 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Lavoro straordinario</p> <p>3. Le Aziende ed Enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art.3, comma 2, punto XI. L'utilizzo delle risorse</p>	<p style="text-align: center;">Art.31 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Lavoro straordinario</p> <p>3. Le Aziende ed Enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.). L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso</p>

<p>all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.</p>	<p>al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.</p>
<p style="text-align: center;">Art.36 comma 1 lett.b)</p> <p style="text-align: center;">Permessi giornalieri retribuiti</p> <p>1. A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:</p> <p>a) partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;</p> <p>b) lutto per il coniuge o convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.</p>	<p style="text-align: center;">Art.36 comma 1 lett.b)</p> <p style="text-align: center;">Permessi giornalieri retribuiti</p> <p>1. A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:</p> <p>c) partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;</p> <p>d) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 37</p> <p style="text-align: center;">Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</p>	<p style="text-align: center;">Art. 37</p> <p style="text-align: center;">Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</p> <p style="text-align: center;">4.In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.</p>
<p style="text-align: center;">Art.44 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Infortunio sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio</p> <p>1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all' abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata</p>	<p style="text-align: center;">Art.44 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Infortunio sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio</p> <p>1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all' abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata</p>

<p>dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comportamento, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 42, comma 10 (Assenze per malattia).</p>	<p>dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comportamento, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 42, comma 10 , lett. a)(Assenze per malattia).</p>
<p style="text-align: center;">Art.45 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Congedi dei genitori</p> <p>2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151 del 2001.....</p>	<p style="text-align: center;">Art.45 comma 2</p> <p style="text-align: center;">Congedi dei genitori</p> <p>2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001.....</p>
<p style="text-align: center;">Art.45 comma 4</p> <p style="text-align: center;">Congedi dei genitori</p> <p>4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.</p>	<p style="text-align: center;">Art.45 comma 4</p> <p style="text-align: center;">Congedi dei genitori</p> <p>4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 49 commi 1 e 2</p> <p style="text-align: center;">Richiamo alle armi</p> <p>1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi del comma 1799 del D. Lgs. n.66 del 2010.</p> <p>2. Al di fuori dei casi previsti nel citato comma 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l' eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 49 commi 1 e 2</p> <p style="text-align: center;">Richiamo alle armi</p> <p>1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art. 1799 del D. Lgs. n.66 del 2010.</p> <p>2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l' eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.</p>

<p style="text-align: center;">Art.55 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Formazione continua ed ECM</p> <p>1. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui al precedente articolo, la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n 502/1992, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda o Ente.</p>	<p style="text-align: center;">Art.55 comma 1</p> <p style="text-align: center;">Formazione continua ed ECM</p> <p>1. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui al precedente articolo, la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n 502/1992 è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda o Ente.</p>
<p style="text-align: center;">Art.58 comma 1 lett.e)</p> <p style="text-align: center;">Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato</p> <p>....e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett.c), possono essere concessi i seguenti permessi:</p>	<p style="text-align: center;">Art.58 comma 1 lett.e)</p> <p style="text-align: center;">Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato</p> <p>....e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett.d), possono essere concessi i seguenti permessi:</p>
<p style="text-align: center;">Art. 75</p> <p style="text-align: center;">Struttura della retribuzione</p> <p style="text-align: center;">Tabella B</p> <p style="text-align: center;">Nuovo stipendio tabellare</p>	<p style="text-align: center;">Art. 75</p> <p style="text-align: center;">Struttura della retribuzione</p> <p style="text-align: center;">Tabella B</p> <p style="text-align: center;">Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive</p>
<p style="text-align: center;">Art.75 comma 1 lett. a)</p> <p style="text-align: center;">Struttura della retribuzione</p> <p>1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:</p> <p>a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale, comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 24, comma 3 del CCNL 19/4/2004 (Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale), nonché dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del</p>	<p style="text-align: center;">Art.75 comma 1 lett. a)</p> <p style="text-align: center;">Struttura della retribuzione</p> <p>1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:</p> <p>a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale, comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 24, comma 3 del CCNL 19/4/2004 (Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale), nonché dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 30, comma 1, lett. a) del</p>

<p>CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996(Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro);</p>	<p>CCNL del 7/4/1999 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996(Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro);</p>
<p>Art. 80 comma 3 lett. b)</p> <p>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 e 8 del CCNL 7/4/1999</p>	<p>Art. 80 comma 3 lett. b)</p> <p>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999</p>
<p>Art. 81 comma 3 lett. a)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:</p> <p>a) di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite per effetto degli incrementi stipendiali di cui all'art. 76, comma 1 (Incremento degli stipendi tabellari), che gravano sul fondo;</p>	<p>Art. 81 comma 3 lett. a)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:</p> <p>a) di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (Incremento degli stipendi tabellari);</p>
<p>Art. 81 comma 3 lett. b)</p> <p>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 e 8 del CCNL 7/4/1999</p>	<p>Art. 81 comma 3 lett. b)</p> <p>Fondo condizioni di lavoro e incarichi</p> <p>b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999</p>
<p>Art. 81 comma 4 lett. a)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:</p> <p>a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL 19/4/2004(Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei</p>	<p>Art. 81 comma 4 lett. a)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:</p> <p>a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett.b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività</p>

<p>servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali).....</p>	<p>collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004(Risorse per la contrattazione integrative).</p>
<p>Art. 81 comma 4 lett. d)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2//1997;</p>	<p>Art. 81 comma 4 lett. d)</p> <p>Fondo premialità e fasce</p> <p>d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000;</p>
<p>Art. 86 comma 6</p> <p>Indennità per particolari condizioni di lavoro</p> <p>6. Al personale infermieristico e tecnico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:</p>	<p>Art. 86 comma 6</p> <p>Indennità per particolari condizioni di lavoro</p> <p>6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:</p>

<p style="text-align: center;">Art.93 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>artt. 44 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del CCNL del 07.04.1999 "Indennità per particolari condizioni di lavoro";</p>	<p style="text-align: center;">Art.93 comma unico</p> <p style="text-align: center;">Decorrenza e disapplicazioni</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>artt. 44 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del CCNL del 07.04.1999 "Indennità per particolari condizioni di lavoro" fatto salvo quanto previsto all'art.86, comma 5, (Indennità per particolari condizioni di lavoro);</p>
<p style="text-align: center;">Art.95 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Trattamento di trasferta</p> <p>3. Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 11, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:</p>	<p style="text-align: center;">Art.95 comma 3</p> <p style="text-align: center;">Trattamento di trasferta</p> <p>3. Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 6, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:</p>

<p style="text-align: center;">Art. 98</p> <p style="text-align: center;">Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente CCNL ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>art. 50, comma 1, del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Norma speciale per le A.R.P.A.";</p> <p>art. 51 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Procedure di conciliazione ed arbitrato";</p> <p>art. 42 del CCNL del 07/04/1999 e art. 13 del CCNL del 20/09/2001 "Previdenza complementare";</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;">Art. 98</p> <p style="text-align: center;">Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL</p> <p>1. Con l'entrata in vigore del presente CCNL ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:</p> <p>art. 50, comma 1, del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Norma speciale per le A.R.P.A.";</p> <p>art. 51 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Procedure di conciliazione ed arbitrato";</p> <p>art. 42 del CCNL del 07/04/1999 e art. 13, commi 1, 2, 3 e 5, del CCNL del 20/09/2001 "Previdenza complementare";</p> <p>.....</p>
	<p style="text-align: center;">Dichiarazione congiunta n. 4</p> <p>In relazione agli incrementi del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e del Fondo premialità e fasce, rispettivamente previsti dall'art. 80, comma 3, lett. a) e dall'art. 81, comma 3, lett. a), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.</p>

Dichiarazione congiunta n.5

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dipendenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.