



AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

### RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

**TRIENNIO 2019 - 2021**

Il giorno **2 novembre 2022** alle ore 15.15, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Sanità Triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio Naddeo** Firmato

Per le : **Organizzazioni Sindacali**

**Confederazioni Sindacali**

**FP CGIL** Firmato

**CGIL** Firmato

**CISL FP** Firmato

**CISL** Firmato

**UIL FPL** Firmato

**UIL** Firmato

**FIALS** Firmato

**CONFSAL** Firmato

**NURSIND** Firmato

**CGS** Firmato

**NURSING UP** Firmato

**CSE** Firmato

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
del comparto**

**SANITA'**

**Periodo 2019-2021**

# Indice

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>8</b>
<b>Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....</b>	<b>8</b>
Art. 1 Campo di applicazione .....	8
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	9
Art. 3 Conferme.....	10
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>11</b>
<b>Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....</b>	<b>11</b>
Art. 4 Obiettivi e strumenti.....	11
Art. 5 Informazione .....	12
Art. 6 Confronto .....	13
Art. 7 Confronto regionale .....	14
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione.....	15
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	17
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure .....	19
Art. 11 Trattamento economico del personale in distacco sindacale .....	20
Art. 12 Clausole di raffreddamento .....	21
<b>Capo II Diritti sindacali .....</b>	<b>22</b>
Art. 13 Diritto di assemblea.....	22
Art. 14 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo II .....	23
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>24</b>
<b>Capo I Sistema di classificazione professionale.....</b>	<b>24</b>
Art. 15 Il sistema di classificazione del personale .....	24
Art. 16 Area del personale di elevata qualificazione.....	26
Art. 17 Norma di primo inquadramento .....	26
<b>Capo II Passaggi di profilo e progressioni.....</b>	<b>27</b>
Art. 18 Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente.....	27
Art. 19 Progressione economica all'interno delle aree.....	28
Art. 20 Progressione tra le aree .....	31
Art. 21 Norme di prima applicazione .....	32
Art. 22 Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso .....	33
Art. 23 Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento.....	33

<b>Capo III Sistema degli Incarichi.....</b>	<b>35</b>
Art. 24 Definizione, principi e tipologie .....	35
Art. 25 Contenuto degli incarichi di posizione.....	36
Art. 26 Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione .....	37
Art. 27 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione .....	39
Art. 28 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa.....	41
Art. 29 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale.....	42
Art. 30 Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale .....	45
Art. 31 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale.....	47
Art. 32 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari .....	50
Art. 33 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori.....	52
Art. 34 Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione .....	52
Art. 35 Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa .....	53
Art. 36 Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi .....	54
<b>CAPO IV Arpa.....</b>	<b>55</b>
Art. 37 Norma sul personale trasferito alle Arpa .....	55
Art. 38 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III.....	55
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>57</b>
<b>Capo I Costituzione del rapporto di lavoro .....</b>	<b>57</b>
Art. 39 Il contratto individuale di lavoro.....	57
Art. 40 Periodo di prova .....	58
Art. 41 Transizione di genere .....	60
Art. 42 Ricostituzione del rapporto di lavoro .....	61
<b>Capo II Istituti dell'orario di lavoro .....</b>	<b>62</b>
Art. 43 Orario di lavoro .....	62
Art. 44 Servizio di pronta disponibilità .....	65
Art. 45 Riposo settimanale .....	67
Art. 46 Lavoro notturno.....	67
Art. 47 Lavoro straordinario.....	68
Art. 48 Banca delle ore .....	70
<b>Capo III Ferie e festività .....</b>	<b>71</b>
Art. 49 Ferie e recupero festività soppresse .....	71
<b>Capo IV Permessi, assenze e congedi .....</b>	<b>73</b>
Art. 50 Permessi giornalieri retribuiti.....	73

Art. 51	Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari.....	74
Art. 52	Permessi previsti da particolari disposizioni di legge .....	75
Art. 53	Congedi per le donne vittime di violenza .....	76
Art. 54	Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....	77
Art. 55	Permessi orari a recupero .....	79
Art. 56	Assenze per malattia .....	80
Art. 57	Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	83
Art. 58	Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio .....	84
Art. 59	Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica.....	84
Art. 60	Congedi dei genitori.....	85
Art. 61	Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche .....	86
Art. 62	Diritto allo studio .....	87
<b>Capo V</b>	<b>Mobilità.....</b>	<b>89</b>
Art. 63	Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale.....	89
<b>Capo VI</b>	<b>Formazione del personale.....</b>	<b>91</b>
Art. 64	Principi generali e finalità della formazione .....	91
Art. 65	Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....	91
Art. 66	Destinatari dei processi della formazione .....	92
Art. 67	Formazione continua ed ECM .....	95
Art. 68	Congedi per la formazione .....	96
Art. 69	Decorrenza e disapplicazioni del Titolo IV .....	98
<b>TITOLO V</b>	<b>TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>99</b>
<b>Capo I</b>	<b>Lavoro a tempo determinato.....</b>	<b>99</b>
Art. 70	Contratto di lavoro a tempo determinato .....	99
Art. 71	Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato.....	102
<b>Capo II</b>	<b>Somministrazione di lavoro a tempo determinato.....</b>	<b>105</b>
Art. 72	Contratto di somministrazione .....	105
<b>Capo III</b>	<b>Lavoro a tempo parziale.....</b>	<b>106</b>
Art. 73	Rapporto di lavoro a tempo parziale .....	106
Art. 74	Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	109
Art. 75	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	110
<b>TITOLO VI</b>	<b>LAVORO A DISTANZA.....</b>	<b>113</b>
<b>Capo I</b>	<b>Lavoro agile .....</b>	<b>113</b>
Art. 76	Definizione e principi generali.....	113

Art. 77 Accesso al lavoro agile.....	114
Art. 78 Accordo individuale.....	114
Art. 79 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.....	115
Art. 80 Formazione nel lavoro agile.....	116
<b>Capo II Altre forme di lavoro a distanza.....</b>	<b>117</b>
Art. 81 Lavoro da remoto .....	117
Art. 82 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo VI .....	118
<b>TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE .....</b>	<b>119</b>
Art. 83 Obblighi del dipendente .....	119
Art. 84 Codice disciplinare.....	121
<b>TITOLO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>126</b>
Art. 85 Termini di preavviso .....	126
<b>TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI .....</b>	<b>128</b>
Art. 86 Coperture assicurative per la responsabilità civile.....	128
Art. 87 Sistemi per la gestione del rischio.....	129
Art. 88 Patrocinio legale.....	130
Art. 89 Welfare integrativo.....	131
Art. 90 Servizio fuori sede.....	131
Art. 91 Trattamento di trasferta .....	132
<b>TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO.....</b>	<b>135</b>
<b>Capo I Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari.....</b>	<b>135</b>
Art. 92 Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari.....	135
Art. 93 Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione .....	136
Art. 94 Retribuzione e sue definizioni.....	136
Art. 95 Struttura della busta paga .....	137
Art. 96 Tredicesima mensilità .....	138
Art. 97 Incrementi degli stipendi tabellari.....	139
Art. 98 Effetti dei nuovi stipendi .....	139
Art. 99 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale .....	140
Art. 100 Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione.....	141
<b>Capo II Fondi .....</b>	<b>142</b>
Art. 101 Incremento Fondi .....	142
Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali .....	142
Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro .....	145

<b>Capo III Sistema indennitario .....</b>	<b>148</b>
Art. 104 Indennità di specificità infermieristica .....	148
Art. 105 Indennità tutela del malato e promozione della salute .....	148
Art. 106 Indennità di turno, di servizio notturno e festivo .....	148
Art. 107 Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi .....	149
Art. 108 Indennità professionale specifica .....	151
Art. 109 Indennità di rischio radiologico .....	151
Art. 110 Riposo biologico .....	151
Art. 111 Indennità di polizia giudiziaria.....	152
Art. 112 Indennità di bilinguismo .....	152
Art. 113 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo X.....	153
 <b>ALLEGATO A .....</b>	 <b>154</b>
<b>DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI.....</b>	<b>154</b>
 <b>TABELLE .....</b>	 <b>163</b>
Tabella A - Incrementi mensili dello stipendio tabellare .....	163
Tabella B - Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive .....	164
Tabella C - Valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare.....	165
Tabella D - Stipendi tabellari delle nuove Aree .....	166
Tabella E - Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili.....	166
Tabella F - Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale .....	167
Tabella G – Riparto tra le regioni e le province autonome delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, destinate alla indennità di pronto soccorso.....	168
Tabella H - Indennità di specificità infermieristica.....	169
Tabella I - Indennità tutela del malato e promozione della salute.....	169
Tabella J - Indennità professionale specifica.....	170
Tabella K - Indennità di qualificazione professionale.....	170
 <b>DICHIARAZIONI.....</b>	 <b>171</b>
Dichiarazione congiunta n. 1 .....	171
Dichiarazione congiunta n. 2 .....	171
Dichiarazione congiunta n. 3 .....	171
Dichiarazione congiunta n. 4.....	171
Dichiarazione congiunta n. 5 .....	172
Dichiarazione congiunta n. 6 .....	172

Dichiarazione congiunta n. 7..... 172



## TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 83 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 D. Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda o Ente e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda o Ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda o Ente, e dal D. Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda o Ente in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
  - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;
  - f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
  - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o attribuzioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;
  - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda o Ente per ragioni che non siano di servizio;
  - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
  - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
  - n) comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
  - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
  - q) comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
  - r) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo VI – Lavoro a distanza;
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 64 (Obblighi del dipendente) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 84  
**Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
  
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
  
3. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001;
  - b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;

- f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D. Lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda o Ente e destinato al welfare integrativo a favore dei dipendenti ai sensi dell'art. 89 (Welfare integrativo).

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
  - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
  - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o Ente o ad esso affidati;
  - c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
  - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
  - e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi.
  - f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
  - g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
  - 1) con preavviso per:
    - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs.n.165/2001;
    - b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5,6, 7 e 8;
    - c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

- d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
  - f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
  - g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda o Ente;
- 2) senza preavviso per:
- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
  - b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 21.5.2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 21.5.2018;
  - c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
  - e) condanna, anche non passata in giudicato:
    - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
    - per i delitti indicati dall'art.12, commi 1,2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
    - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
    - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
    - per gravi delitti commessi in servizio.
  - f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 64 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs n. 165/2001.
12. In sede di prima applicazione, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 66 (Codice disciplinare) del CCNL del 21 maggio 2018.

## TITOLO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 85 Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
  - a. 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
  - b. 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
  - c. 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

Per anzianità deve intendersi quella maturata presso l'Azienda o Ente in cui si verifica la risoluzione salvo il caso in cui il dipendente provenga da un'altra amministrazione mediante il passaggio diretto di personale ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 49 comma 11 (Ferie e recupero