

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DELL'IPOTESI DI CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
COMPARTO SANITA'  
TRIENNIO 2016 – 2018**

\* Relazione redatta ai sensi del D.Lgs. 165/2001, art. 47, comma 4, e dell'art. 48, comma 3.

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER IL COMPARTO SANITA'**  
**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**I. PREMESSA**

In data 23 febbraio 2018 è stata sottoscritta l'Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto della Sanità, definito dall'art. 6 del CCNQ del 13 luglio 2016 sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva.

La firma di tale Ipotesi, avvenuta dopo molti mesi di trattativa, costituisce un risultato particolarmente importante per il settore, in quanto è il primo contratto che viene sottoscritto dopo un lungo periodo di sospensione dell'attività negoziale e, pertanto, rappresenta il segnale concreto dell'avvenuta ripresa della contrattazione collettiva.

Il testo dell'articolato presenta degli aspetti di forte innovazione, perché ha dovuto tener presente i numerosi interventi legislativi effettuati negli ultimi anni, che hanno indotto le parti ad apportare notevoli modifiche all'impianto contrattuale preesistente, nell'ottica di un suo adeguamento al mutato contesto legislativo. In tale ambito, particolarmente significativi sono i decreti legislativi n. 74 e n. 75 del 2017, che attuano la riforma Madia e che rappresentano un traguardo di particolare rilievo nel processo di innovazione della regolamentazione del lavoro pubblico. Non va trascurato, infatti che i suddetti decreti, insieme all'Accordo del 30 novembre del 2016 e agli stanziamenti delle risorse nelle leggi di bilancio, hanno costituito i presupposti di maggiore rilevanza ai fini della riattivazione del processo negoziale. Sotto tale profilo, la nuova disciplina ha assicurato il pieno rispetto delle suddette disposizioni legislative, nonché degli ambiti di competenza riservati alla fonte contrattuale, nell'ottica di garantire la piena attuazione dei principi della citata riforma. Oltre a ciò, nel quadro di una necessaria opera di manutenzione, diretta a superare anche le criticità emerse nella fase applicativa delle

precedenti regole contrattuali, alcune clausole sono state aggiornate, superando quelle non più attuali ed è stato rivisitato quasi tutto l'intero articolato al fine di rendere il nuovo testo maggiormente organico e sistematico.

Passando alle tematiche trattate nell'Ipotesi, particolare rilievo assumono le relazioni sindacali, per le quali il contratto, nel rispetto dei ruoli della parte datoriale e delle organizzazioni sindacali, definisce nuove modalità relazionali, valorizzando gli aspetti legati alla partecipazione. Sul versante delle novità è, tra l'altro, stata prevista, a livello di singola Azienda ed Ente, l'istituzione di un nuovo Organismo paritetico ("Organismo paritetico per l'innovazione") che ha il compito di realizzare un dialogo proficuo e collaborativo tra parte datoriale e sindacati su aspetti organizzativi, tra cui il miglioramento dei servizi, la promozione della legalità, il benessere organizzativo, le politiche formative. L'azione di rinnovamento riguarda anche la contrattazione integrativa, di cui viene riconfermato il ruolo centrale nell'ambito del sistema di relazioni sindacali a livello di singola Azienda ed Ente. Di essa l'ipotesi fornisce una regolamentazione puntuale ed esaustiva circa i soggetti, i livelli, le materie, nonché sulla tempistica e sugli aspetti procedurali. Viene altresì confermato, seppure con una nuova apposita disposizione, il confronto/coordinamento regionale.

Con riferimento alla parte normativa, è stata predisposta una disciplina comune per tutti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro. I principali istituti, tra cui quelli relativi all'orario di lavoro, alle ferie, ai permessi e alle assenze per malattia sono stati aggiornati. Tra questi ultimi occorre citare quelli, del tutto nuovi, previsti per l'effettuazione di terapie, visite specialistiche ed esami diagnostici, cui viene dedicata una specifica regolamentazione. Sul piano delle novità, occorre anche segnalare l'istituto delle "ferie solidali", che consente ai dipendenti con figli minori, che versano in gravi condizioni di salute tali da richiedere una particolare assistenza, di poter utilizzare le ferie cedute da altri lavoratori. Sempre sotto il profilo della rilevanza sociale va segnalata la disciplina per le donne vittime di violenza, per le quali sono previste specifiche tutele connesse al riconoscimento di appositi congedi retribuiti, nonché alla possibilità di ottenere il trasferimento ad altra sede in tempi rapidi e con procedure agevolate nonché, dopo il rientro al lavoro, l'esonero dai turni disagiati per un anno. Oltre a ciò, per espressa volontà delle parti, è stata prevista anche la possibilità di fruire di una speciale aspettativa per motivi personali per un ulteriore periodo di trenta giorni.

Sotto l'aspetto normativo, sono anche state sostanzialmente confermate le discipline relative all'assegnazione temporanea e alla formazione.

Il contratto ha inoltre recepito le nuove disposizioni sulle Unioni civili, prevedendo che tutti i benefici contrattuali riferiti al matrimonio riguardino anche ciascuna delle parti dell'unione civile.

Per quanto riguarda le tematiche connesse alle tipologie di rapporto di lavoro flessibile, si segnalano modifiche significative soprattutto con riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato, la cui disciplina è stata adeguata alle nuove regole del d.lgs. n. 81 del 2015. Le innovazioni sono correlate principalmente all'osservanza del principio di non discriminazione, più volte enunciato a livello europeo ed affermato anche nell'ambito delle modifiche normative recentemente introdotte. A tal fine, sono state estese ai dipendenti a tempo determinato alcune garanzie (ad esempio, in materia di ferie, di diritto allo studio, di riconoscimento del servizio prestato, ecc.). In linea con il citato decreto, è stato inoltre stabilito un tetto complessivo per i rapporti di lavoro a termine, che non dovrà superare la percentuale del 20% da calcolare sul numero del personale a tempo indeterminato. In tale ambito, va segnalata la previsione di uno specifico articolo dedicato al contratto di somministrazione che, com'è noto, nel pubblico impiego si applica solo a tempo determinato. Anche per quanto riguarda il rapporto di lavoro a tempo parziale sono stati apportati gli opportuni aggiornamenti alle precedenti disposizioni, in coerenza con le indicazioni provenienti dal citato d.lgs. n. 81 del 2015.

Altra tematica di rilievo è quella delle sanzioni disciplinari, per le quali si è proceduto ad adeguare la precedente regolamentazione alla citata riforma Madia. Anche in questo caso, per evidenziare le novità più qualificanti, sono introdotte specifiche sanzioni per i casi di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi e per le ipotesi di ingiustificate assenze collettive, mentre sotto il profilo procedurale viene prevista la possibilità di pervenire alla determinazione concordata della sanzione.

Alla luce dei recenti interventi legislativi, anche sul piano economico sono stati introdotti appositi strumenti per consentire la piena attuazione dei principi di meritocrazia e di selettività dei compensi. A tale riguardo è stato individuato un nuovo meccanismo per l'attribuzione degli incentivi economici al personale, che ha l'obiettivo di riconoscere premi aggiuntivi a coloro che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate.

Il contratto ha infine creato le basi per promuovere un nuovo modello di “welfare contrattuale”, che consenta di sviluppare e diffondere sistemi analoghi a quelli già presenti nel settore privato. E’ stata prevista la possibilità di riconoscere ai dipendenti prestazioni integrative nei seguenti ambiti: sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli (ad esempio borse di studio), contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Le disposizioni dell’Ipotesi in esame sono state elaborate con riferimento alle indicazioni fornite dal Comitato di settore nell’Atto di indirizzo del 27 luglio 2017 come successivamente integrato il 14 febbraio 2018, il 19 febbraio 2018 e il 22 febbraio 2018.

## **II. ANALISI DELLE DISPOSIZIONI**

Il testo contrattuale si compone di undici titoli. L’ipotesi di accordo è dunque strutturata come segue:

- il Titolo I riguarda le disposizioni generali;
- il Titolo II: le relazioni sindacali;
- il Titolo III: l’ordinamento professionale
- il Titolo IV: il rapporto di lavoro;
- il Titolo V: le tipologie flessibili del rapporto di lavoro;
- il Titolo VI: la responsabilità disciplinare;
- il titolo VII: l’estinzione del rapporto di lavoro;
- il Titolo VIII: il trattamento economico
- il titolo IX: gli istituti normo-economici
- il titolo X: le disposizioni finali

Completano il testo le dichiarazioni congiunte delle parti.

### **Titolo I: DISPOSIZIONI GENERALI**

Il testo contrattuale si apre con l’**art. 1 sul “campo di applicazione”** ove viene esplicitato che il CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo

indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicati all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

Viene fornita poi una specifica "legenda" dei termini utilizzati nell'articolato, chiarendo ad esempio che:

- con il termine "Aziende ed Enti" si intendono le aziende sanitarie ed ospedaliere, le A.R.P.A., le agenzie, gli istituti, le RSA e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui al CCNQ citato nel comma 1;

**Nell'art. 2 "durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto"** viene specificata la decorrenza del CCNL (1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018) e viene confermato, secondo la tradizionale formulazione adottata in tutti i contratti collettivi, che gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto stesso. Si ribadisce, inoltre, che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Aziende ed Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

Viene, altresì, specificato che l'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Tra gli elementi di novità viene delineata la nuova disciplina relativa alla tutela retributiva riconosciuta ai dipendenti pubblici, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i termini previsti. In tale ipotesi, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo, qualora quest'ultimo non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della

copertura di cui al presente comma si applicano le procedure previste per i contratti collettivi dagli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.lgs. n. 165/2001.

Sempre per quanto riguarda il contratto collettivo nazionale di lavoro, viene riportata all'art. 2, la precedente regolamentazione dell' **“interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro”**, prima collocata nell'ambito della disciplina del sistema delle relazioni sindacali, che però si attua essenzialmente a livello di singola Azienda ed Ente e prevede apposite modalità di interpretazione del contratto integrativo.

Pertanto, anche sotto il profilo sistematico si è ritenuto più opportuno collocare la disciplina riguardante la contrattazione nazionale nella parte generale. Al riguardo, l'Ipotesi riprende la precedente normativa, nell'ambito della quale viene confermato che l'interpretazione autentica del presente CCNL, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001 può essere attivata, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. Resta fermo che l'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

## **Titolo II: RELAZIONI SINDACALI**

**Passando al Titolo II, viene disciplinato il nuovo “sistema delle relazioni sindacali”**, che delinea il nuovo quadro delle modalità relazionali tra parte datoriale e sindacati. Sotto il profilo dei principi, in primo luogo, viene chiarito che tale sistema rappresenta uno strumento per costruire relazioni stabili tra le Aziende ed Enti e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Tale sistema, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

In particolare si specifica che la “partecipazione” è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro e che la stessa si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

Si precisa inoltre che le clausole dei contratti integrativi 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).

Con i successivi articoli sull' **“informazione”**, il **“confronto”** e l' **“organismo paritetico per l'innovazione”**, viene fornita la concreta disciplina delle singole modalità relazionali, specificando per ciascuna di esse l'oggetto, le finalità e le procedure, ove previste.

In particolare viene chiarito che:

- l' **“informazione” (art. 4)** consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
- il **“confronto” (art. 5)** è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello relazionale, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare. In tale ambito, vengono specificate anche le materie oggetto di confronto, che sono:
  - a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda e Ente o tra aziende, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
  - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
  - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;
  - g) le misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro;
  - h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.



- l' **“organismo paritetico per l'innovazione” (art. 7)** è una modalità relazionale consultiva finalizzata alla partecipazione delle organizzazioni sindacali su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda ed Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa e sperimentale, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi.

Si chiarisce in ogni caso che la partecipazione a tale organismo non dà luogo alla corresponsione di alcun gettone di presenza e, per quanto concerne la componente sindacale, avviene nel pieno rispetto dei limiti e contingenti di permessi e distacchi, per l'esercizio delle prerogative sindacali, previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali quadro in materia.

Sul **“confronto regionale” (art. 6)** si prevede che, ferma restando l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 3 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;
- 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;
- 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;
- d) alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale.

Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

- a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
- b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.

Il confronto in sede regionale valuterà altresì, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Nel quadro del sistema di relazioni sindacali, una specifica disciplina viene prevista per la contrattazione integrativa **dall'art. 8 “contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie”**. Si tratta di un articolo unico, nel quale vengono trattati tutti gli aspetti correlati all'istituto. In particolare, si prevede, come conferma del precedente assetto, che la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (“contrattazione integrativa aziendale”).

Per quanto riguarda i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa viene chiarito che essi sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Si precisa, altresì, che riguarda specifiche materie, espressamente indicate.

Per quanto riguarda la **“contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”**, di cui all’**art. 9**, la norma riprende i contenuti dei precedenti CCNL, al fine adeguare gli stessi alle norme di legge nel frattempo intervenute. In particolare, si precisa che il contratto integrativo ha durata triennale. Occorre segnalare anche il recepimento dell’innovativa disciplina legislativa dell’ “atto unilaterale”, secondo quanto previsto dall’art. 40, comma 3-ter del d.lgs. n. 165/2001. Tale disciplina riguarda la particolare situazione che si verifica qualora, per il protrarsi delle trattative si determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa, l’Azienda ed Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell’accordo. Sul punto l’Ipotesi di contratto stabilisce, in attuazione del rinvio alla contrattazione operato nel citato articolo 40, comma 3/ter per la definizione del termine minimo di durata delle sessioni negoziali, che tale termine è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45. Tale previsione è però strettamente collegata con l’art.3, comma 6, dell’Ipotesi medesima ove, sempre in attuazione della suindicata disposizione legislativa, viene prevista l’istituzione di un Osservatorio a composizione paritetica, con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda ed Ente adotta gli atti unilaterali, verificando che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa.

### **Titolo III: ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Con riferimento al Titolo III, **Capo I – “sistema di classificazione professionale”** - le parti concordano sull’opportunità di avviare il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale del Servizio Sanitario Nazionale. Le medesime ritengono altresì che la finalità del SSN, come definita dalla Organizzazione Mondiale della Sanità, cioè la tutela della salute come “stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia”, debba essere attuata non solo in un sistema sanitario inteso in senso stretto, bensì dando corso ad un’articolata e complessa attività, coinvolgente una più ampia

platea di professionisti ed operatori, nel contesto di congruenti nuovi modelli organizzativi.

In considerazione di quanto sopra, le parti convengono sul prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una sua evoluzione e convergenza, nella prospettiva di pervenire ad un modello maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

Per realizzare la suddetta fase istruttoria, viene istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una Commissione paritetica tra Aran e Parti firmatarie, alla quale sono affidati specifici compiti. I lavori della Commissione dovranno essere conclusi entro il prossimo mese di luglio con la formulazione di proposte organiche alle parti negoziali.

Va inoltre evidenziato che, con l'**art. 13 "istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione"**, l'Ipotesi di contratto ha dato finalmente applicazione alla legge n. 150 del 2000 in tema di comunicazione pubblica, per lungo tempo rimasta inattuata, la quale aveva attribuito alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare, per il settore pubblico, i profili professionali relativi alle attività di comunicazione e di informazione. Per quanto riguarda la disciplina contrattuale, occorre precisare che l'art. 13 si limita a delineare, secondo lo schema da sempre adottato in materia di profili professionali, i principi generali e i contenuti professionali di base che qualificano le suddette figure professionali.

In merito al **Capo II** dedicato agli "**incarichi funzionali**", che costituisce la parte più innovativa di questa ipotesi di CCNL, si evidenzia la maggiore rispondenza del nuovo sistema degli incarichi alle modifiche ordinarie e di organizzazione del lavoro posti in essere dalle Regioni e riguardanti le professioni dei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale.

Si precisa che gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

In luogo dei precedenti incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento vengono istituiti per i quattro ruoli del personale due tipologie di incarico di organizzazione e professionale conferibili al personale appartenente alla categoria D.

Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior l'incarico di organizzazione è di una sola tipologia e va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione di ogni Azienda ed Ente. All'interno di questa tipologia di incarico è stata sussunta anche la funzione di coordinamento prevista dalla Legge n.43 del 2006. Nel **comma 4 dell'art. 16** si utilizza infatti l'espressione "funzione di coordinamento" e non "incarico di coordinamento" e si precisa che tale funzione è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione. Sono previsti distinti requisiti per l'esercizio della sola funzione di coordinamento e per gli ulteriori incarichi di organizzazione.

Le sole funzioni di coordinamento, in quanto previste nell'ambito della legge n. 43/2006, sono attribuibili, nell'ambito degli incarichi previsti dalla nuova disciplina contrattuale, solo alle professioni sanitarie destinatarie della stessa legge e non anche agli assistenti sociali. Questi ultimi potranno invece coprire gli incarichi di organizzazione e professionali previsti dalla nuova disciplina contrattuale di cui all'art.16.

In relazione all'unità di appartenenza, gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati agli incarichi professionali (sia di specialista sia di esperto).

All'art. 17, analoga bipartizione (organizzazione e professionale) si rinviene negli incarichi di funzione dei restanti ruoli (amministrativo, tecnico e professionale) con la precisazione che il conferimento dell'incarico professionale potrà comportare l'iscrizione al relativo albo (ove esistente) se necessario ai fini dello svolgimento dell'incarico stesso.

Gli incarichi di cui all'art.17 non prevedono lo svolgimento di funzioni di coordinamento ai sensi della legge n. 43/2006.

I successivi articoli **18, 19 e 20** delineano una normativa comune a tutti gli incarichi funzionali per quanto attiene alla istituzione, graduazione, conferimento, durata, revoca, trattamento economico e valutazione. In merito a quest'ultima, le parti

hanno convenuto che l'esito della valutazione periodica è utile per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi. Le parti concordano sulla rinnovabilità degli incarichi, previa valutazione positiva, senza l'attivazione dell'avviso di selezione, per una durata massima complessiva di 10 anni.

Ulteriore punto di convergenza tra le parti è la previsione secondo cui le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

L'indennità d'incarico va da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente.

Si è **comunque** voluta preservare l'indennità di coordinamento permanente, seppure ormai ad esaurimento, già prevista dall'art. 10, commi 2, 3 e 5 del CCNL del 20/9/001 (II biennio economico) con la precisazione che la medesima è assorbita dall'indennità di incarico relativa all'eventuale conferimento di uno degli incarichi di funzione previsti dal presente capo II.

Infine, le parti hanno previsto, all'art. 23, che il nuovo sistema degli incarichi debba avere decorrenza dall'entrata in vigore del nuovo CCNL; peraltro, in considerazione della necessità di tempi tecnici, seppur brevi, per la concreta messa a regime del nuovo impianto, l'articolo 22 ha disposto uno specifico regime transitorio in forza del quale gli incarichi attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione, processo che dovrà avvenire nel minor tempo possibile.

Ciò implica che i suddetti incarichi avranno durata fino alla originaria data di scadenza senza rinnovo, fatta salva soltanto una eventuale *prorogatio*, eccezionale e temporanea, giustificato dalla condizione che l'Azienda o Ente abbia attivato, a far data dalla decorrenza di cui all'art. 23, il processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione.

## **Titolo IV: RAPPORTO DI LAVORO**

Il **Titolo IV “rapporto di lavoro”** disciplina la parte normativa del contratto, riguardante la regolamentazione della maggior parte degli istituti relativi ai diritti e ai doveri del personale non dirigente del comparto Sanità. I primi articoli concernenti il **“contratto individuale di lavoro” art. 24**, il **“periodo di prova”, art. 25** e **“ricostituzione del rapporto di lavoro” art. 26** sono sostanzialmente simili agli articoli dei precedenti contratti con qualche aggiornamento. **E’ rimasta identica la durata del periodo di prova sebbene le parti negoziali abbiano scelto di includere i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato ai fini dell’esonero dal periodo di prova stesso.** Si segnala che, per quanto concerne le novità, a titolo esemplificativo, nell’art. 24 sul “Contratto individuale di lavoro”, il primo comma è stato solo integrato da una affermazione di principio circa il fatto che “Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti del SSN”, in analogia con quanto previsto dall’art.1 del d.lgs. n 81/2015.

Il successivo art. 26 sulla “Ricostituzione del rapporto di lavoro” viene interamente ripreso dal precedente CCNL integrativo del 20.9.2001, ma il periodo entro il quale può essere richiesta è passato da due anni a cinque. **Si precisa che per i periodi lavorativi successivi alla ricostituzione del rapporto di lavoro, trova applicazione la disciplina in materia di TFR dei dipendenti pubblici assunti successivamente al 31.12.2000.**

Anche per quanto riguarda **l’orario di lavoro**, la disciplina dell’Ipotesi ha dato un assetto organico all’intera materia e ha in gran parte recepito e aggiornato la regolamentazione dei precedenti CCNL. Sul versante degli adattamenti alla disciplina legislativa, occorre segnalare che la nuova regolamentazione ha tenuto presente alcuni aspetti del d.lgs. n. 66 del 2003, con il quale è stata pienamente attuata la Direttiva 93/104/CE e successive modifiche.

La normativa contrattuale sulla materia si apre con l’art. **27 “orario di lavoro”**, il quale, nel riprendere alcuni principi generali, conferma che l’orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all’orario di servizio e di apertura al pubblico. Viene anche precisato che l’articolazione ordinaria può essere su cinque o sei

giorni con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore. salvaguardando però, contestualmente, le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

L'Ipotesi riprende anche il precedente passaggio relativo alla definizione degli specifici criteri che l'Azienda o Ente deve seguire nella determinazione delle articolazioni dell'orario di lavoro, ai fini dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti. Tali criteri sono:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

L'Ipotesi di accordo conferma, inoltre, che ai fini del perseguimento dei suddetti obiettivi, è previsto l'utilizzo di diverse tipologie orarie, le quali possono anche coesistere nell'ottica di assicurare la massima flessibilità del sistema e il miglioramento dei servizi e delle attività. Per quanto riguarda gli aspetti innovativi, viene invece introdotta, in attuazione del suindicato d.lgs. n. 66 del 2003, una specifica regolamentazione dei limiti orari per i dipendenti, che fa riferimento non più ad un orario giornaliero, ma all'orario settimanale. In particolare viene affermato che l'orario di lavoro non può superare la "media" delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, media che va calcolata, in base alla nuova disposizione collettiva, nell'ambito di un arco temporale di sei mesi con un indubbio vantaggio per la parte datoriale che può disporre di un arco temporale più ampio per compensare la diversa modulazione dei tempi di lavoro dei propri dipendenti, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio.

Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale, di cui al



comma 1 di questo stesso articolo, fatto salvo quanto diversamente previsto in altre disposizioni negoziali della presente ipotesi o dalle disposizioni legislative vigenti.

Le parti hanno inoltre voluto precisare che al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. 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 fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

Del tutto innovativa è poi la previsione dei tempi di vestizione/svestizione e di passaggio di consegne. Più precisamente, i tempi di vestizione/svestizione e per il passaggio delle consegne previsti dalla nuova clausola entro prefissati tetti massimi, riguardano unicamente situazioni nelle quali i dipendenti debbano indossare apposite divise per ragioni di igiene e sicurezza o debbano comunque effettuare passaggi di consegne per la particolare tipologia di attività espletate, da cui consegue la necessità che tali operazioni avvengano all'interno della sede di lavoro; su tale base ed in conformità agli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi, si ritiene pertanto che tali operazioni, per le quali il contratto ha comunque deciso di fissare una durata massima, rientrino pienamente nella nozione giuridica di orario di lavoro.

Per quanto attiene **all'art. 28 sul "servizio di pronta disponibilità"** non vi sono modifiche sostanziali. **Al comma 13 si è tuttavia voluta consentire la pronta disponibilità, anche se solo per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura, a tutto il personale del ruolo tecnico che in via ordinaria in base al precedente comma 12 lett. b) ne è escluso, nonché al personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico DS. Resta fermo che i relativi oneri devono trovare copertura nell'ambito del fondo di cui all'art.80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).** Occorre, peraltro, segnalare che, nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, di cui all'art. 8 dell'Ipotesi, è possibile elevare l'importo della relativa indennità e che 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 fruito 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 o Enti.

Gli ulteriori istituti connessi all'orario di lavoro sono stati aggiornati rispetto all'evoluzione legislativa determinata dal citato d.lgs. n. 66/2003, ma non sono stati modificati nei loro elementi sostanziali e caratterizzanti. Essi sono: il **“riposo settimanale” (art.29)**, il **“lavoro notturno” (art.30)** e il **“lavoro straordinario” (art. 31)**.

Proseguendo nell'analisi delle disposizioni normative, l'articolo successivo riguarda le **“ferie e recupero festività sopresse” (art. 33)** che è stato reso maggiormente organico, mediante una sistemazione diversa dei commi che, però, nei loro contenuti, sono rimasti sostanzialmente identici. Gli aggiornamenti di maggior rilievo sono stati apportati in relazione al divieto di monetizzazione delle ferie introdotto dal D.L. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012. A tale riguardo, oltre a riportare il principio legislativo, la nuova disciplina contrattuale ricomprende anche una specifica dichiarazione congiunta che riprende quanto disposto dalle note del Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/9/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012, e dalle note del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/8/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012.

Del tutto nuova è la disciplina delle **“ferie e riposi solidali” (art. 34)**, prevista in attuazione dell'art. 24 del d.lgs. n. 151 del 2015, che dà la possibilità ai dipendenti, su base volontaria ed a titolo gratuito, di cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, sia le giornate di ferie, sia le quattro giornate di riposo per le festività sopresse. In realtà, anche secondo quanto previsto dalla citata legge, il dipendente può cedere solo le ferie

che sono nella propria disponibilità, (quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni), in quanto eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del già citato d.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie. L'articolo prevede anche uno specifico *iter* procedurale per la richiesta delle ferie solidali, stabilendo che i dipendenti interessati devono presentare all'Azienda o Ente una specifica istanza per un massimo di 30 giorni, anche se reiterabile, e devono trasmettere una adeguata certificazione, che deve essere rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata, diretta a comprovare lo stato di necessità delle cure in questione. Ricevuta la richiesta, l'Azienda o Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale la suddetta esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere. Il richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle ferie e delle festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi retribuiti e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Passando ai permessi retribuiti, occorre precisare che nella nuova Ipotesi di contratto è stata fatta la scelta di articolare in modo diverso la relativa disciplina, prima contenuta in un unico articolo. In particolare, è stata operata una distinzione tra le diverse tipologie di permessi, cui sono stati dedicati specifici articoli che sono: i **“permessi giornalieri retribuiti” (art. 36)**, i **“permessi orari retribuiti per motivi personali familiari” (art.37)** i **“permessi previsti da particolari disposizioni di legge” (art. 38)**, le **“assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici” (art. 40)**, i **“permessi orari a recupero” (art. 41)**.

Per i **“permessi giornalieri retribuiti” (art. 36)** la disciplina è rimasta sostanzialmente invariata, con due modifiche che danno maggiore flessibilità applicativa all’istituto e che riguardano la possibilità di fruire dei permessi per lutto nei 7 giorni lavorativi successivi all’evento e per i permessi per matrimonio che possono essere fruiti entro 45 giorni dal matrimonio stesso.

Per i **“permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari” (art. 37)**, viene confermato che l’istituto consente la possibilità di concedere, a domanda del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Ad integrazione della precedente disciplina, viene precisato che tali permessi orari:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazione di ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell’intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l’incidenza dell’assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all’art. 27, comma 12, (Orario di lavoro);
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell’anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Viene, altresì, ribadito che durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per i **“permessi previsti da particolari disposizioni di legge” (art. 38)**, viene specificato che i dipendenti del comparto sanità, ove ne ricorrano le condizioni, possono fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art.33, comma 3, della legge n. 104/1992.

La parte innovativa riguarda il fatto che, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce di tali permessi, predispone di norma una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

In caso di necessità ed urgenza, la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Viene ribadito, inoltre, che il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000. Per i permessi per lutto pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL integrativo del 20.9.2001, trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 36, comma 1, lettera b) sui permessi retribuiti.

Anche in tali ipotesi, è necessario che il dipendente comunichi all'ufficio di appartenenza, con un preavviso di tre giorni, la data dell'assenza, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui il permesso può essere richiesto anche nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Completamente innovativa è invece la disciplina dei **“congedi per le donne vittime di violenza” (art. 39)**, la quale viene in parte mutuata dall’art. 24 del d.lgs. n. 80/2015. Tale particolare tutela legislativa consente alla lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di astenersi dal lavoro per poter attuare tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell’arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l’inserimento nel percorso di protezione - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l’indicazione dell’inizio e della fine del relativo periodo. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base giornaliera o oraria e, in tale ultimo caso, la relativa fruizione deve avvenire in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo stesso. Per quanto riguarda il trattamento economico spettante in tali casi, la stessa norma di legge prevede che alla lavoratrice sia corrisposto quello previsto per il congedo di maternità dall’art. 17 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Congedi dei genitori).

Come ulteriore tutela, viene riportato che la dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con la possibilità di ritornare a tempo pieno, su richiesta della lavoratrice stessa.

Nell’ambito delle misure di protezione, viene ripresa nell’Ipotesi di contratto una ulteriore norma di miglior favore prevista dalla legge n. 124 del 2015, in base alla quale la lavoratrice in esame, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all’Azienda o Ente di appartenenza, che, entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, è tenuta a disporre il trasferimento presso l’amministrazione indicata dalla lavoratrice, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

Sotto il profilo contrattuale, viene prevista, come ulteriore tutela per le suddette dipendenti, la possibilità di fruire dell’aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. In tale ipotesi, in considerazione della peculiarità della

situazione, le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, sono tenute ad agevolare la concessione dell'aspettativa stessa anche in deroga alle previsioni dell'art.12, comma 2, del CCNL del 20/9/2001 (Aspettativa).

Inoltre, la dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Del tutto innovativo è anche l'articolo sulle **“assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”(art. 40)**, in base al quale ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

I permessi in esame sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse, con la sola eccezione per i permessi orari. In particolare, viene specificato che tali ultimi permessi:

- a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Tali permessi 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 1 (Orario di lavoro) e il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

Sotto l'aspetto procedurale, viene precisato che la domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno

tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la richiesta può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. In ogni caso, in considerazione della specifica finalità dell'istituto, viene previsto che l'assenza per i suddetti permessi deve essere giustificata mediante una specifica documentazione che consiste in un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Il testo in esame prevede, inoltre, due ipotesi nelle quali l'assenza può essere imputata a malattia, che sono:

- nei casi di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico;
- 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 è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

Come norma di chiusura, viene salvaguardata la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

Per quanto attiene alla disciplina dei **“permessi orari a recupero” (art. 41)**, si fa presente che la stessa è sostanzialmente identica e, pertanto, è stata riportata senza modifiche sostanziali, se non quelle finalizzate a dare una maggiore chiarezza sulla portata della disposizione.



Per le **“assenze per malattia”**, (art. 42) è stato sostanzialmente mantenuto il sistema precedente sia per quanto riguarda l’impianto generale dell’istituto, sia per quanto attiene al trattamento economico, sebbene alcuni commi siano stati aggiornati e riformulati. Alcune modifiche sono, invece, state apportate nell’ottica di recepire le innovazioni del D.P.R n. 171 del 2011, che distingue due casi: l’inidoneità assoluta e permanente ad ogni proficuo lavoro e l’inidoneità allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, ma non allo svolgimento di una attività lavorativa. In entrambi i casi, l’Ipotesi richiama le procedure previste dal citato D.P.R.

Viene anche recepito un importante principio del citato Regolamento in base al quale, l’Azienda ed Ente può richiedere l’accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali attualmente previsti, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l’inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l’impossibilità di rendere la prestazione. Tale disposizione consente all’Azienda o Ente una più ampia possibilità di intervento per le situazioni di una certa gravità.

Sotto il profilo delle novità, va segnalata una norma di miglior favore, da tempo auspicata nell’ambito delle Aziende ed Enti del comparto, che amplia la tutela per le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria che effettua la prestazione, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero. Infatti, tali assenze vengono equiparate, ai fini della determinazione del trattamento economico, a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

L’articolo successivo riguarda, invece, le **“assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita”** (art. 43). Nella nuova Ipotesi, la disciplina delle assenze per gravi patologie richiedenti terapie salvavita è stata definita in uno specifico articolo a sé stante, nel quale viene riportata la regolamentazione preesistente, che prevedeva il diritto del dipendente a percepire l’intero trattamento e all’esclusione dei relativi giorni di assenza dal computo del periodo di comporta.

Ovviamente per la delicatezza della situazione, viene confermata la previsione di

specifici aspetti procedurali che sono indispensabili al fine di poter beneficiare della clausola in esame. In particolare, viene richiesto che l'attestazione della sussistenza di particolari patologie richiedenti le terapie salvavita debba essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni. Inoltre al comma 5 è previsto che la procedura per il riconoscimento della grave patologia sia attivata dal dipendente e, solo dalla data di tale riconoscimento, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

In tale contesto, va segnalato un significativo ampliamento del beneficio economico previsto dalla norma in esame che viene esteso anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa. La citata previsione va nella direzione di consentire ai dipendenti di poter fruire dei suindicati benefici anche per i periodi successivi all'effettuazione delle terapie, qualora queste comportino conseguenze sullo stato di salute del dipendente tali da non consentire allo stesso la ripresa dell'attività lavorativa. In proposito, al fine di limitare gli abusi e contenere gli oneri derivanti dall'applicazione della norma di miglior favore, la scelta è stata quella di limitarne l'applicazione ad un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Anche in questo caso, particolare attenzione è stata posta all'esigenza di presentare la relativa documentazione giustificativa e, a tale riguardo, viene previsto che le assenze debbano essere debitamente certificate dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

L'ultimo comma, prevede, al fine di evitare ambiguità applicative, che la nuova disciplina delle particolari patologie si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

In materia di **“infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio” (art. 44)** la relativa regolamentazione è rimasta sostanzialmente identica seppure aggiornata e adeguata al venir meno della disciplina per le infermità dovute a causa di servizio, che è stata soppressa dall'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011

convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214. E' stato pertanto specificato che la relativa disciplina continuerà ad essere applicata solo ai dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Il testo contrattuale è stato però integrato con la specificazione che la dichiarazione di guarigione clinica deve essere certificata dall'ente istituzionalmente preposto, che è l'INAIL.

Altro aspetto delicato riguarda la precisazione che il periodo di comporto relativo alle assenze di cui al presente articolo (infortunio, malattia professionale e infermità per causa di servizio) pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria.

Anche per i **“congedi dei genitori (art. 45)”** è stata, in via generale, confermata la precedente regolamentazione, tenendo presente le modifiche apportate dal d.lgs. n. 80 del 2015 il quale, in attuazione della normativa europea, ha modificato il testo del d.lgs. n. 151 del 2001.

In un successivo articolo a parte è stato introdotto l'istituto del **“congedo parentale su base oraria” (art. 46)**. Si tratta di un mero richiamo della disciplina legislativa, atteso che l'istituto non è stato regolato dalle parti, in considerazione del fatto che lo stesso è già applicato nelle pubbliche amministrazioni sulla base di circolari attuative emanate al riguardo. Del resto, le recenti modifiche legislative non hanno inciso sulla portata della disciplina contrattuale, ma solo su aspetti descrittivi (durata del preavviso, ecc.).

L'istituto della **“tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche” (art. 47)**, è rimasto sostanzialmente identico seppure con qualche aggiornamento mentre è stata eliminata l'analogo istituto previsto per i dipendenti con disabilità, che, invece, è stato ritenuto superato dalla copiosa normativa emanata più specificatamente sulla materia.

Particolare attenzione invece va posta sul **“diritto allo studio” (art. 48)**, per il quale viene riproposta la precedente disciplina con alcune novità di rilievo, tra cui quella riguardante l'estensione del beneficio anche al personale a tempo determinato,

mantenendo però il contingente dei permessi nel precedente limite massimo del 3% del personale in servizio, all'inizio di ogni anno, a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda ed Ente. La formulazione adottata soddisfa l'obiettivo di estendere la possibilità di fruire dei permessi al personale con contratto a termine, che trova il suo fondamento nel principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e indeterminato, affermato a livello europeo. Al riguardo occorre anche evidenziare che l'ampliamento del beneficio non comporta oneri aggiuntivi, stante il fatto che il contingente dei permessi rimane in ogni caso invariato, in quanto calcolato, come prima, sul personale a tempo indeterminato. Aumenta, invece, la platea di coloro che potenzialmente possono accedere al beneficio, anche se poi lo stesso viene attribuito solo ove ne ricorrano le condizioni.

E' stata inoltre demandata alla contrattazione integrativa aziendale l'eventuale previsione, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità previste nell'articolo in commento. Sono analogamente definibili dalla contrattazione integrativa le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio.

Un aggiornamento da evidenziare riguarda il servizio militare. Il relativo articolo è ora denominato **“richiamo alle armi” (art.49)**, in quanto, per tale unica fattispecie, l'art. 1799 della legge 66/2010 è intervenuto solo sul trattamento economico dei livelli più elevati, rinviando poi gli analoghi aspetti per il restante personale alla contrattazione collettiva. A tale riguardo la norma prevede che al di fuori dei casi previsti nel citato comma 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata

superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Del tutto nuovo è invece l'**art. 50** riguardante le **“unioni civili”**, ove viene previsto sulla base della legge 76 del 2016, che al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Per quanto concerne la mobilità, l'articolo sull' **“integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale” (art. 52)** ha disapplicato il precedente articolo 19 del CCNL del 20.9.2001 rubricato **“Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi”** e, restando fermo che anche questa tipologia di mobilità è disciplinata dall'art.30 del D.Lgs n.165/2001, al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria vengono individuati alcuni criteri integrativi per la relativa attuazione.

Per la formazione, vengono rivisitati i contenuti dei precedenti CCNL per quanto riguarda i **“principi generali e finalità della formazione”** e **“destinatari e processi della formazione”** (rispettivamente **art. 53 e 54**) al fine di effettuare un adeguamento alle nuove disposizioni legislative sulla materia. Una specifica e dettagliata disposizione è stata invece dedicata alla **“formazione continua ed ECM” (art.55)** in attuazione dell'art. 16 bis e segg. del D.Lgs n. 502/1992.

## **Titolo V: TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Passando al Titolo V sulle **“Tipologie flessibili del rapporto di lavoro”**, molto innovativo risulta essere l'articolo sul **“contratto di lavoro a tempo determinato” (art. 57)** caratterizzato da aspetti di forte cambiamento dovuti alla necessità di adeguare il testo alla normativa del d.lgs. n. 81 del 2015 che però, ai sensi dell'art. 29, comma 2 lett. c) di tale d.lgs, non si applica al personale sanitario. In tale contesto sono state anche richiamate le disposizioni legislative che comunque devono essere applicate nel lavoro pubblico. Infatti nella norma contrattuale viene precisato che le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e, in quanto

compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per quanto riguarda il d.lgs. n. 81 del 2015, nel testo contrattuale sono state riportate alcune delle regole più significative della disciplina legislativa:

- viene stabilito che la possibilità di assumere a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5
- sono previsti i casi di esclusione, nell'ambito dei quali, oltre a quelli previsti dal d.lgs. n. 81 del 2015, vengono aggiunte alcune ulteriori ipotesi individuate nell'ambito della contrattazione;
- sono riportati i vincoli legislativi connessi alla durata del contratto, all'intervallo tra un contratto e l'altro, anche se per tali ultimi aspetti viene prevista, nell'Ipotesi di accordo la possibilità, indicata anche dalla legge e dall'Atto di indirizzo citato nella Premessa, di attuare alcune deroghe sia ai fini dell'estensione per ulteriori 12 mesi della durata del contratti di lavoro in casi espressamente indicati, sia anche, nei medesimi casi, di una riduzione dell'intervallo di tempo previsto tra un contratto e l'altro. Sulla durata, per il personale sanitario si precisa che il relativo limite, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere individuato dalla singola Azienda o Ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può superare i dodici mesi

Viene in ogni caso ribadito il principio in base al quale in nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001.

Sotto il profilo del trattamento economico e normativo, si registra un notevole salto di qualità in quanto il contratto ha recepito in pieno il principio del divieto di discriminazione prevedendo una serie di disposizioni a favore del personale con contratto a termine. In particolare viene specificato che :

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 32 o 28 giorni, stabilito dall'art 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 42 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 42 comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 42;
- d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio;
- 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:
- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37;
  - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 36 comma 1 lettera a);
  - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 40;
  - permessi per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

Regole specifiche poi sono previste per il periodo di prova al momento dell'assunzione e per il periodo di preavviso, in caso di estinzione del rapporto di lavoro, peraltro già esistenti nella precedente regolamentazione contrattuale, ma che vengono ulteriormente precisati e completati.

Sotto il profilo dell'anzianità di servizio, un passaggio molto importante è contenuto al comma 5, ove viene precisato che i periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

Con riferimento al **“contratto di somministrazione” (art. 59)**, viene riportata la precedente regolamentazione contrattuale che si applica al pubblico impiego solo nel caso in cui il relativo rapporto di lavoro sia a tempo determinato. Il ricorso al contratto di somministrazione non è consentito per i profili professionali delle categorie A e B ovvero per i profili professionali anche delle categorie C e D addetti alla vigilanza e ai compiti ispettivi. E' rimessa alla valutazione delle Aziende ed Enti la possibilità di ricorrere alla forma di flessibilità di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza. Il contratto di somministrazione non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'Azienda o Ente può ricorrere a tale flessibilità, tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze.

Per quanto riguarda il **“rapporto di lavoro a tempo parziale” (artt. 60, 61 e 62)** la formulazione contenuta nei relativi articoli conferma lo schema regolativo dei



precedenti comparti di contrattazione. Si registrano solo alcune modifiche in relazione agli interventi legislativi effettuati, tra cui si segnala l'art. 73 del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2018, che ha consentito il superamento dell'automatismo previsto dalla precedente disciplina legislativa, in base alla quale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avveniva automaticamente, al superamento dei sessanta giorni dalla richiesta avanzata dal dipendente. Ora, invece, grazie agli interventi effettuati dalla citata legge, è stato ripristinato l'equilibrio tra l'Azienda o Ente e il dipendente e, in tale logica, vengono espressi specificatamente i motivi per i quali l'Azienda o Ente può negare la concessione di tale tipologia lavorativa. Alcune specifiche disposizioni hanno riguardato il personale sanitario. Ovverosia, 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) della presente ipotesi, 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. Inoltre, nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio. Sempre con specifico riguardo al personale del comparto sanità, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

**L'art. 62** sul **“trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”** prevede che può essere richiesta, entro certi limiti massimi, l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. Inoltre, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro. Si precisa altresì che il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria, posizione economica e profilo professionale.

## **Titolo VI: RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

Il TITOLO VI è interamente dedicato alla “**responsabilità disciplinare**” e contiene alcune rilevanti cambiamenti nella regolamentazione della materia di infrazioni e di sanzioni disciplinari e riguarda gli articoli che vanno da 64 a 70. La precedente regolamentazione contrattuale già prevedeva una tale disciplina, che però è stata rivisitata alla luce delle disposizioni di legge anche per quanto riguarda le materie demandate alla contrattazione collettiva. Con le disposizioni contenute nel presente titolo si intende contribuire alla definizione di un quadro normativo completo della materia, costruito in coerenza e nel rispetto delle norme del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato ed integrato dal d.lgs. 116 del 2016 e dal d.lgs. n. 74 del 2017, dando attuazione ai principi generali che presiedono la responsabilità disciplinare e agli istituti che la caratterizzano. La materia viene regolata secondo lo schema definito nei precedenti contratti collettivi, con esclusione dei riferimenti agli aspetti procedurali che, a seguito della modifiche apportate dal d.lgs. n. 150 del 2009, confermate anche dal d.lgs. n. 75 del 2017, sono riservate alla legge. Infatti, per quanto riguarda il riparto delle competenze tra legge e contratto in tema di sanzioni disciplinari, anche il citato decreto n. 75 del 2017, da ultimo emanato, nel regolare la materia, interviene sia nella disciplina della parte procedimentale, sia nella individuazione di specifiche fattispecie di sanzioni conservative o di licenziamento, connesse a violazioni ritenute particolarmente rilevanti, nella logica di rafforzare i poteri datoriali, evitando situazioni di inerzia, nonché di reprimere condotte legate all’assenteismo o comportamenti non conformi all’esercizio di pubbliche funzioni. Non vi è dubbio che il decreto stesso riserva alla contrattazione collettiva tematiche di notevole rilievo che riguardano l’individuazione delle tipologie delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari, anche in riferimento ad ulteriori ipotesi di licenziamento, e la definizione di una procedura di conciliazione non obbligatoria, tutte regolate nella presente Ipotesi.

Per quanto riguarda gli obblighi posti a carico del dipendente, viene riproposta sostanzialmente la precedente disciplina con alcuni adeguamenti riguardanti il DPR n. 62 del 2013.

Invece, per la parte relativa alle sanzioni disciplinari ed illeciti disciplinari (**art. 65 sul “Codice disciplinare”**) alla riconferma del precedente quadro regolativo, si affiancano le nuove sanzioni dettate dalle disposizioni legislative citate. Per quanto riguarda gli aspetti maggiormente innovativi del d.lgs. n. 75 del 2017, occorre

richiamare quelli espressamente rinviati alla contrattazione che riguardano, in particolare, la definizione delle sanzioni relative alle “assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale” e alle “assenze ingiustificate collettive nei periodi, individuati dall’Azienda o Ente, in cui è necessario assicurare continuità nell’erogazione di servizi all’utenza”. In attuazione di ciò, per tali specifiche ipotesi pertanto sono state previste sanzioni che vanno dalla sospensione dal servizio da 11 giorni a sei mesi fino al licenziamento, nel caso di recidiva. Sempre con riferimento alle sanzioni e agli illeciti disciplinari, si segnala che l’ipotesi prevede uno specifico riferimento all’art. 12, commi 1,2,e 3 della legge n. 3/2018 sull’esercizio abusivo della professione in ambito sanitario.

Analogamente si è proceduto anche per gli altri istituti ad essa strettamente correlati (sospensione in caso di procedimento disciplinare e sospensione in caso di procedimento penale, rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), per i quali sono state tenute presenti tutte le innovazioni legislative soprattutto per quanto riguarda la possibilità di concludere il procedimento disciplinare anche in pendenza di quello penale.

#### **Titolo VII: ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Per quanto attiene all’**“estinzione del rapporto di lavoro”** il Titolo VII ripropone integralmente la precedente normativa nell’ambito della quale sono stati effettuate delle modifiche meramente lessicali o esplicative.

#### **Titolo VIII: TRATTAMENTO ECONOMICO**

Relativamente al trattamento economico, in via generale occorre fare riferimento per una più compiuta disamina degli istituti, alla allegata Relazione Tecnico - finanziaria, mentre nella presente relazione si illustrano soprattutto le ricadute normative. L’ **art. 75** provvede a definire la **“struttura della retribuzione”** anche con riferimento al nuovo sistema degli incarichi. L’ art. **76** disciplina, invece, **gli “incrementi contrattuali degli stipendi tabellari”** e il comma 3 stabilisce che a decorrere dal 1 maggio 2018, l’indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta con decorrenza 2010, cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come già indicato nella Relazione Tecnica al presente contratto alla quale si rinvia per maggiori dettagli. L’ **art. 77 “effetti nuovi stipendi”** provvede, invece, ad elencare gli istituti sui quali le misure dei nuovi stipendi

produrranno effetti. L'art. 78 "elemento perequativo" dell'Ipotesi ha, inoltre, previsto il riconoscimento di un emolumento perequativo mensile una tantum da corrispondere, per il solo periodo aprile-dicembre 2018, al personale, già destinatario delle misure di cui all' art. 1, comma 12, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, collocato nei livelli retributivi più bassi, per 9 mensilità, in relazione al servizio prestato in detto periodo, ma solo per le specifiche posizioni economiche individuate nell'allegata tabella D.

L' art. 80 e l'art.81 individua due nuovi fondi rispettivamente denominati "fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "fondo premialità e fasce" in luogo dei tre precedenti fondi denominati "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio", "Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica". Tali articoli sono dedicati alle modalità di costituzione dei nuovi fondi e alle modalità utilizzo delle risorse di tali fondi.

La scelta negoziale di ridurre a due il numero dei fondi esistenti è motivata principalmente dall'esigenza, pienamente coerente con le indicazioni dell'atto di indirizzo e della normativa vigente in materia, di attuare una semplificazione amministrativa nella gestione dei fondi stessi.

In particolare, la revisione del sistema dei fondi è stata operata distinguendo:

- un primo fondo, con risorse destinate a supportare le politiche organizzative delle aziende (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- un secondo fondo, con risorse a destinate a supportare le politiche della premialità in senso ampio (Fondo premialità e fasce).

Resta fermo che le scelte delle aziende in materia di premialità, incarichi e condizioni di lavoro dovranno necessariamente avvenire nell'ambito delle disponibilità dei nuovi fondi e, in ogni caso, complessivamente per entrambi, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.

Ulteriore scelta compiuta dal contratto, motivata parimenti da esigenze di semplificazione, è stata quella di riunificare in un unico importo i valori delle risorse stabili consolidatesi nell'anno 2017, che costituiscono pertanto, per entrambi i fondi,

importi di partenza delle risorse stabili. L'operazione di consolidamento dovrà avvenire secondo quanto previsto dagli artt. 80, comma 2 e 81, comma 2 dell'Ipotesi di CCNL, ad invarianza complessiva di spesa.

Nell'ambito della disciplina del nuovo Fondo premialità e fasce (art. 81, comma 4, lett. a) sono state altresì confermate, senza alcuna intervento innovativo e, pertanto, senza nuovi o maggiori oneri, le precedenti discipline relative alle risorse non consolidate regionali di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL 7/4/1999, come modificato dall'art. 33, comma 1 del CCNL 19/4/2004.

Passando agli aspetti innovativi di maggior rilievo, va segnalato che alla luce delle recenti modifiche legislative, il contratto ha provveduto ad individuare un nuovo meccanismo di premialità in relazione al fatto che il d.lgs. n. 75 del 2017, nel superare la differenziazione economica per fasce ( 25%-50%-25%) prevista dall'art. 19 del d.lgs. n. 150 del 2009, ha demandato al contratto collettivo nazionale l'attuazione dei principi di selettività che comunque devono permanere nell'erogazione del trattamento economico legato alla performance. Infatti il citato decreto demanda al contratto collettivo il compito di stabilire la quota delle risorse destinata a remunerare la performance organizzativa e quella individuale e di fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda anche la differenziazione dei trattamenti relativi economici. A tal fine, **l'art. 82 “differenziazione del premio individuale”** individua specifici meccanismi premiali in base ai quali, per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale, che va ad aggiungersi alla quota del premio già spettante in base al sistema di valutazione adottato. Inoltre, si è stabilito che la misura della maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e che la contrattazione integrativa definisce, in via preventiva, una limitata quota di personale a cui potrà essere destinata la suddetta maggiorazione.

Un'ulteriore importante disciplina, demandata espressamente alla contrattazione collettiva dal già citato d.lgs. n. 75 del 2017, è quella contenuta nell' **art. 83 “misure per disincentivare gli elevati tassi di assenza del personale”** relativa all'individuazione di strumenti diretti a frenare e ridurre le assenze del personale. Nel

testo dell'Ipotesi viene demandata all' Organismo paritetico per l'Innovazione, istituito all' art. 7 già esaminato, l'analisi dei dati sulle assenze del personale. In virtù di tali dati, valutati anche per quanto riguarda le cause ed gli effetti anche su base storica, qualora emergano assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto alla media nazionale di settore o concentrazioni di assenze in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale a ridosso dei periodi in cui è più elevata la richiesta di servizi da parte dell' utenza, vengono proposte misure finalizzate a ridurre il fenomeno diretti a conseguire gli obiettivi di miglioramento. Nell' ipotesi in cui i dati rilevati nell'anno successivo non comportino il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti, sono previsti due meccanismi sanzionatori: il primo, definito a livello nazionale, riguarda il fatto che gli incrementi delle risorse del fondo non possono essere utilizzati con la conseguenza che il limite, riferito all' anno precedente, permane fino a quando i suddetti obiettivi non siano stati effettivamente conseguiti. Il secondo strumento sanzionatorio riguarda invece gli effetti sulla premialità individuale, la cui definizione viene invece rinviata alla contrattazione integrativa. La ratio di tale meccanismo di monitoraggio delle assenze e di collegamento con gli incrementi del fondo, in attuazione del principio causa-effetto, deve rinvenirsi nella necessità di individuare una ulteriore leva strategica per contenere l'assenteismo nel pubblico impiego.

All'**art. 84** sulle **“risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali”** si prevede che, al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, la contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e di cui all'art. 81 comma 4 (Fondo premialità e fasce), con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) e, specificamente, ai premi di cui all'art.81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) almeno il 30% di tali risorse.

Il Capo III ridisegna, con la maggiore chiarezza possibile, il sistema delle **“indennità”** per aggiornarlo alle sopravvenute disposizioni legislative e per adeguarlo ai nuovi sistemi organizzativi delle Aziende ed Enti. Tutte le preesistenti indennità sono state confermate ad eccezione dell'indennità di profilassi tubercolare abrogata con

l'entrata in vigore del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008. Il fondo di riferimento per tutte le indennità è il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi".

All'art. 86 "indennità per particolari condizioni di lavoro", le parti hanno, in particolare convenuto, al comma 9, di prevedere la corresponsione di una indennità giornaliera agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6 lettere a), b) e c). Nello stesso articolo, si è altresì ritenuto utile definire meglio il significato del numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, e pomeriggio o mattina, pomeriggio e notte individuando una percentuale di riferimento.

Come già accennato in precedenza, a proposito della pronta disponibilità, nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, di cui all'art. 8 dell'Ipotesi, è possibile elevare l'importo della relativa indennità. Analoga possibilità di elevazione, sempre nell'ambito della medesima contrattazione integrativa, è prevista per l'indennità di lavoro notturno di cui all'art. 86 comma 11.

Negli artt. 89, 90 e 91 sono state riordinate tutte le indennità professionali specifiche già esistenti. Mentre in merito al rischio radiologico, le parti negoziali all'art. 91, comma 2, hanno rinviato all'art. 5 del CCNL 20/9/2001, biennio economico 2000-2001 con la precisazione che 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.

#### **Titolo IX: ISTITUTI NORMO-ECONOMICI**

Per quanto riguarda gli istituti normo-economici l'art. 94 "welfare integrativo" al comma 1, elenca la tipologia di benefici di natura assistenziale e sociale che possono essere concessi ai dipendenti, mentre al comma 2 stabilisce che gli oneri sono sostenuti mediante quota parte del "fondo premialità e fasce" precedentemente illustrato. L'art. 95 regola il "trattamento di trasferta" e provvede ad adeguare la disposizione contrattuale con le norme di legge intervenute in materia.

#### **Titolo X: DISPOSIZIONI FINALI**

Il titolo X è dedicato a:

- **“informazioni sul Fondo pensione Complementare” (art. 97)** e prevede che, al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo;
- **“disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL” (art.98)** ed elenca una serie di disposizioni negoziali dei precedenti contratti da ritenersi disapplicate oltre a quelle già espressamente disapplicate in appositi articoli collocati alla fine di ogni capo;

L'**art. 99 “conferme”** quale norma di salvaguardia, stabilisce che le disposizioni contenute nei precedenti CCNL del comparto sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli appositamente riferiti alle disapplicazioni, e in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente CCNL.

A tale riguardo si evidenzia infatti che alla fine di ogni capo è stato inserito, ove ritenuto necessario, un apposito articolo dedicato alle disapplicazioni nel quale, in molti casi, si è provveduto ad elencare espressamente gli articoli dei precedenti CCNL da ritenersi disapplicati.

Infine, l'**art.100 “disposizioni particolari”** prevede che 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.