

IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEI LIVELLI COMPARTO SANITA'

2016 – 2018

Renzo Alessi –

Componente tecnico Comitato di settore Regioni – Sanità

Claudia Moscarda –

Dirigente Amministrativo Regione Friuli Venezia Giulia

29 maggio 2018

SCHEDA 1
IL CONTESTO GENERALE

Il percorso della stagione contrattuale **2016 – 2018** si fonda su:

Legge delega n.124 del 7 agosto 2015;

Decreti Legislativi n.74 e n.75 del 25 maggio 2015;

Contratto Collettivo Quadro del 13 luglio 2016;

Atto di indirizzo generale Funzione Pubblica del 6 luglio 2017;

Direttiva Comitato di Settore Regioni Sanità 7 agosto 2017 –
Personale dei Livelli.



SCHEDA 2

DECRETI LEGISLATIVI N.74 E N.75 DEL 25 MAGGIO 2015 DECRETAZIONE MADIA

Riordino Pubblica Amministrazione attraverso:

MODIFICHE:

- **Aziende partecipate** (revisione e riduzione)
- **Dirigenza Sanitaria** (Direzione Strategiche)
- **Dirigenza Amministrativa e Tecnica** (Dirigenti della Repubblica)
- **Disciplina del personale** (modifiche ed integrazioni D.Lgs. n.165/2001)

CONFERME:

- **coerenza** con il modello privato costituito su due livelli: Nazionale e di Azienda (con contenuti integrativi e non decentrati);
- **conferma** dei 4 comparti di contrattazione e delle 4 aree dirigenziali di cui una per la sola e unificata Dirigenza Sanitaria (disarticolazione S.P.T.A.)
- **previsione** della possibilità di attivare apposite sezioni dentro ciascuna area negoziale.



SCHEDA 3

DECRETI LEGISLATIVI N.74 E N.75 DEL 25 MAGGIO 2015 DECRETAZIONE MADIA

Principi fondanti:

- coerenza sistematica della normativa con una sua efficace semplificazione;
- risoluzione delle contraddizioni sorte nel tempo tra le discipline regolatrici la materia;
- indicazione esplicita delle norme abrogate;
- progressivo superamento del concetto di "dotazione organica" come limite assunzionale e introduzione del "fabbisogno";

definizione delle materie escluse dalla contrattazione;

accelerazione e semplificazione procedure negoziali;

disciplina del lavoro flessibile e suo governo;

razionalizzazione dei sistemi di valutazione.



SCHEDA 4

LE NOVITÀ IN MATERIA DI NEGOZIAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le **materie** vengono articolate in:

- **disciplinate esclusivamente dalla legge** (organizzazione degli uffici e conferimento e revoca incarichi – per i soli profili dirigenziali);
- **derogabili dal ccnl** nei limiti previsti dalla legge (sanzioni disciplinari, valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio e mobilità);
- **demandate alla contrattazione** collettiva nazionale (incrementi tabellari e declinazione delle voci stipendiali, gestione dei fondi contrattuali).

Previsione della possibilità di derogare a disposizioni di legge **attraverso il CCNL** per le materie previste espressamente dal legislatore.

La possibile deroga è prevista solo per la **contrattazione nazionale** che delinea i limiti e i vincoli della contrattazione integrativa aziendale.



SCHEDA 5

LO SCHEMA DELLA CONTRATTAZIONE

- **Conferma** nella sua architettura: due livelli;
- **Definizione** delle materie proprie della tipologia di negoziazione;
- **Definizione** delle procedure della negoziazione integrativa con un tempo MINIMO per svolgere la contrattazione;
- **Definizione** dei tempi e quantità per eventuali recuperi di risorse erroneamente assegnate (25% o massimo 5 anni);
- **Previsione** di clausole per ridurre fondo salario accessorio in collegamento con regime assenze;



SCHEDA 6

LA NOVITÀ PER IL SALARIO ACCESSORIO

La **Disciplina** di gestione del salario accessorio è determinata dall' art. 23 del D.Lgs n. 75/2017:

- 1.....omissis (la convergenza dei trattamenti è stata valutata in sede di contrattazione nazionale);*
- 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, **a decorrere dal 1° gennaio 2017**, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al **trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche omissis ..., **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.***

A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato omissis...



SCHEDA 7

IL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

LE TIPOLOGIE DI *RELAZIONE SINDACALE* SONO:

- **PARTECIPAZIONE** articolata in:
 - ❑ **Informazione**
 - ❑ **Confronto**
 - ❑ **Organismo paritetico di partecipazione**

- **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**



SCHEDA 8

LA PARTECIPAZIONE

Articolata in:

- **INFORMAZIONE** – Trasmissione dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire una valutazione approfondita – PREVENTIVA.
- **CONFRONTO** – Modalità di dialogo approfondito sulle materie DEMANDATE a questo livello di relazione.

Finalizzata a costruire FORME COSTRUTTIVE DI DIALOGO in materia di:

- Atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda in materia di organizzazione.
- Atti e decisioni dell'Azienda aventi riflessi sul rapporto di lavoro.



SCHEDA 9

IL CONFRONTO

NON E' una tipologia di relazione, ma una **ARTICOLAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE**.

E' AVVIATO su richiesta:

- dei soggetti sindacali entro 5 giorni dall'informazione;
- dall'Azienda contestualmente avvio dati informativi.

E' DI DURATA tassativamente non superiore ai 30 giorni.

SI CONCLUDE con una:

- sintesi dei lavori e delle posizioni emerse;
- una valutazione esaustiva;
- partecipazione alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.



SCHEDA 10

LE MATERIE DEL CONFRONTO

CRITERI GENERALI relativi a:

- articolazione dell'orario di lavoro;
- programmazione dei servizi di pronta disponibilità;
- priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente e tra Aziende nei casi di utilizzo del personale nell'ambito di processi associativi;
- sistemi di valutazione della performance;
- conferimento e revoca incarichi di funzione;
- graduazione incarichi funzione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità

TRASFERIMENTO O IL CONFERIMENTO DI ATTIVITA' AD ALTRI SOGGETTI (art.31 "Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività" D.lgs n.165/2001).

MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.



SCHEDA 10

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

- NON E' una tipologia di relazione, ma una ARTICOLAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE.
- MODALITA' RELAZIONALE CONSULTIVA
- MATERIA con dimensione progettuale, complessa e sperimentale di carattere organizzativo e con cadenza semestrale gli ANDAMENTI OCCUPAZIONALI.
- RIUNIONE ALMENO 2 VOLTE ANNO O QUANDO AZIENDA MANIFESTI INTENZIONE DI PROGETTUALITA' ORGANIZZATIVA, INNOVATIVA, COMPLESSA PER MODALITA' e TEMPI ATTUAZIONE.



SCHEDA 11

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Elementi generali:

Carattere e natura "integrativa" e non "decentrata" in quanto INTEGRA le disposizioni contrattuali su previsione **ESPLICITA** del CCNL.

Si svolge in esclusivo **ambito** AZIENDALE.

Soggetti le Organizzazioni Firmatarie e RSU



SCHEDA 12

TEMPI E PROCEDURE

Il contratto collettivo integrativo aziendale ha **durata triennale** per tutte materie demandate.

Per i soli criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse **modalità di utilizzo fondi** è possibile prevedere negoziati con cadenza annuale

L'azienda entro 30 giorni dalla **stipula contratto nazionale** costituisce la propria delegazione datoriale

La convocazione del tavolo avviene entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme

La fase di negoziazione può durare 45 giorni prorogabili di altri 45.

Se non si raggiunge accordo e il protrarsi pregiudica oggettivamente la funzionalità dell'azione amministrativa l'Azienda PUO' provvedere, in via provvisoria fino alla successiva sottoscrizione, e prosegue la negoziazione.



SCHEDA 13

VERIFICHE E CONTROLLI DI COMPATIBILITA'

Le compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa **CERTIFICAZIONE degli ONERI sono effettuati dall'organo di controllo** competente (COLLEGIO DEI REVISORI).

Al COLLEGIO va sottoposta l'ipotesi di contratto integrativo aziendale corredata da una **relazione illustrativa** e da una **tecnica** entro 10 giorni dalla sottoscrizione.

L'organo competente si pronuncia entro 15 giorni dal ricevimento relazione.

Nell'eventualità di rilievi, la contrattazione tra l'Azienda e la parte sindacale deve essere ripresa entro 5 giorni .



SCHEDA 14

LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

A. criteri di:

- **ripartizione** delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascun fondo;
- **attribuzione** dei premi correlati alla performance;
- **definizione** delle procedure delle progressioni economiche;
- **attribuzione** dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- **attivazione** di piani di welfare integrativo;
- **individuazione** di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

B. elevazione della percentuale massima di ricorso a contratti di lavoro parziale;

C. eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi per il diritto allo studio;

D. eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e di lavoro notturno a carico fondo art.80;

E. eventuale innalzamento (massimo 4 minuti) tempi vestizione art. 27.



SCHEDA 15

CONFRONTO REGIONALE

PRINCIPI:

consolidamento autonomia aziendale

facoltà delle Regioni di emanare atto di indirizzo per lo svolgimento per la contrattazione integrativa che resta esclusivamente AZIENDALE (facoltà da porre in essere **entro 90 giorni** dalla sottoscrizione del CCNL)

determinate dal CCNL le materie di atto di indirizzo.

MATERIE:

- utilizzo risorse aggiuntive regionali in particolare quelle destinate produttività;
- metodologie utilizzo da parte delle aziende di una quota di minor oneri per riduzione organico;
- modalità di incremento fondi in presenza aumento dotazione organica o servizi;
- indirizzo per prestazioni aggiuntive;
- criteri di scorporo o aggregazione fondi e processi mobilità in caso di modifiche ambiti aziendali.



SCHEDA 16
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Istituzione Commissione Paritetica finalizzata al processo di innovazione del sistema classificatorio:

- Istituzione aree prestazionali;
- Individuazione eventuali nuovi profili non sanitari;
- Coordinamento dello sviluppo delle competenze in rapporto al sistema classificatorio;
- Revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie;
- Semplificazione delle categorie e livelli economici.



SCHEDA 16

ISTITUZIONE NUOVI PROFILI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

Viene prevista l'istituzione di:

- Due nuovi profili nella Categoria D:
 - ❑ Settore comunicazione
 - ❑ Settore informazione

Norme di accesso;

Per il comparto sanità, in coerenza con il d.lgs 165/01 che prevede una regolamentazione nazionale specifica per l'accesso ai profili l'applicazione di questo articolo avverrà dopo la definizione della normativa di accesso.



SCHEDA 17

INCARICHI FUNZIONE

- **2 tipologie** : Organizzazione - Professionale
- **Elementi** caratterizzanti:

Conferma delle attribuzioni di categoria e profilo

Responsabilità aggiuntive e/o più complesse

Superamento e ridefinizione delle attuali Posizioni Organizzative

Ridefinizione e riassorbimento della funzione di coordinamento all'interno incarichi di organizzazione

Superamento della denominazione "esperto" con "senior"

Sovraordinazione degli incarichi organizzativi sugli incarichi di funzione professionale

Aziende ridefiniscono proprio sistema degli incarichi uniformandolo al ccnl



SCHEDA 18

CONTENUTO E REQUISITI INCARICHI DI FUNZIONE RUOLO SANITARIO E ASSISTENTI SOCIALI

Incarico di organizzazione

Carattere: comporta l'assunzione di **SPECIFICHE** responsabilità nella **GESTIONE** dei processi assistenziali e formativi connessi alla funzione sanitaria e socio sanitaria.

Graduazione: sistema degli incarichi va GRADUATO secondo CRITERI DI COMPLESSITA' definiti dalla regolamentazione. *Nella graduazione va tenuto conto che sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.*

Funzione di Coordinamento: ricompresa all'interno del sistema degli incarichi

Requisiti:

- appartenenza categoria D;
- cinque anni di esperienza in categoria D;

Specificità: per la sola funzione di coordinamento possesso master legge 43/2006;

Elemento da valorizzare: laurea magistrale specialistica.



SCHEDA 19

CONTENUTO E REQUISITI INCARICHI DI FUNZIONE RUOLO SANITARIO E ASSISTENTI SOCIALI

Incarico professionale

Carattere: attuazione art.6 legge 43/2006.

Numerosità: deve essere prevista specificatamente negli atti di organizzazione aziendale, indipendentemente da quanti hanno i requisiti formativi.

Funzioni: aggiuntive a quelle proprie dei singoli profili.

Graduazione: sistema degli incarichi va GRADUATO secondo CRITERI DI COMPLESSITA' definiti dalla regolamentazione.

Requisiti: appartenenza categoria D.

Specifica: per la funzione di "**specialista**" il possesso master specialistico di I° livello legge 43/2006.

Specifica: per la funzione di "**esperto**" aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali e attraverso esercizio di attività professionali riconosciute dalle regioni.



SCHEDA 20

CONTENUTO INCARICHI DI FUNZIONE RUOLI AMMINISTRATIVO – TECNICO - PROFESSIONALE

2 tipologie : Organizzazione - Professionale

Incarico di organizzazione:

Carattere: comporta funzioni di GESTIONE di servizi di particolare complessità caratterizzate da:

- ❑ ELEVATO grado di autonomia gestionale
- ❑ ELEVATO grado di autonomia organizzativa
- ❑ POSSIBILE attività di coordinamento di altro personale

Graduazione: sistema degli incarichi va GRADUATO secondo CRITERI DI COMPLESSITA' definiti dalla regolamentazione. *Nella graduazione va tenuto conto che sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.*

Incarico professionale

Carattere: comporta funzioni di "alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali OVE ESISTENTI.



SCHEDA 21

REQUISITI DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE RUOLI AMMINISTRATIVO – TECNICO - PROFESSIONALE

Requisiti:

- appartenenza categoria D;
- cinque anni di esperienza nel PROFILO e in categoria D.

Specifica: per la sola funzione di incarico professionale l'iscrizione all'albo ove esistente.



SCHEDA 22

ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Caratteri fondamentali:

- esigenze di servizio;
- propri ordinamenti e leggi regionali di organizzazione;
- scelte programmazione sanitaria e socio sanitaria nazionale e/o regionali.

Strumento istitutivo e limiti:

- **atto** previsto da leggi e regolamenti (atto aziendale);
- **risorse** disponibili nel fondo "Condizione di lavoro e incarichi";
- **graduazione** nel range 1.678,48 (ex importo base coordinamento) a 12.000 euro. Se l'importo assegnato è inferiore a 3227,85 spetta eventuale compenso per lavoro straordinario ove svolto.

Criteri Graduazione (possono essere implementati con il **confronto** sindacale):

- **dimensione organizzativa** di riferimento
- **livello di autonomia e responsabilità**
- **tipologia** specializzazione
- **complessità** implementazione competenze
- **valenza strategica** rispetto obiettivi aziendali



SCHEDA 23

CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Conferibili anche a personale a tempo parziale per incarichi "di base" graduati in maniera inferiore a 3.227,85 euro anno e in proporzione durata prestazione lavorativa;

criteri selettivi e le modalità formulati dall'Azienda in via preventiva;

avviso di selezione unico strumento di partecipazione;

provvedimento scritto e motivato riportante contenuti e descrizione linee di attività;

incarico a termine con durata minimo 3 massimo 5 rinnovabili una volta senza procedura per la durata massima di 10 anni (non è previsto l'istituto della proroga);

Revoca, che comporta la perdita dell'indennità, da fare sempre con atto motivato, esclusivamente per:

- **diversa organizzazione** dell'ente derivante dalla MODIFICA dell'ATTO AZIENDALE (esclusa qualsiasi forma di spoil system o semplice delibera aziendale)
- **valutazione negativa** (da esprimersi nei modi previsti dal codice)
- **venir meno di uno o più requisiti** richiesti per l'attribuzione (cambio categoria o profilo).



SCHEDA 24

RIEPILOGO PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

L'Azienda o Ente:

determina sulla base di quanto descritto il proprio assetto organizzativo (spettanza datoriale esclusiva);

individua le specifiche responsabilità per incarico (spettanza datoriale esclusiva);

definisce i criteri di complessità per la graduazione (materia di Confronto con le organizzazioni sindacali);

verifica le risorse disponibili nel fondo "condizioni di lavoro e incarichi" (confronto negoziale sulle risorse disponibili, contrattazione integrativa nella ripartizione risorse , mentre la costituzione del fondo è di esclusiva spettanza datoriale. In quest'ambito va ricordata la certificazione da parte organo di controllo);

definisce l'atto regolamentare applicativo (spettanza datoriale);

assegna l'incarico (criteri materia di Confronto con le organizzazioni sindacali);

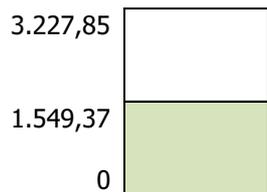
atto scritto la cui responsabilità applicativa e spettanza esclusiva datoriale.



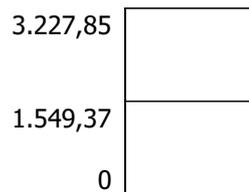
SCHEDA 25

INDENNITA' DI FUNZIONE - INCARICHI

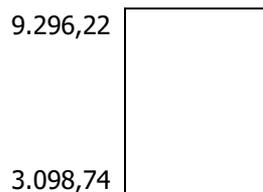
Coordinamenti ante 2001



Coordinamenti



Posizioni Organizzative



"DOMANI"

	12.000,00 Senza straordinari
	3.227,85 Con straordinari
	1.549,37 Solo coordinamenti ante 2001



SCHEDA 26

NOVITÀ AL TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 25: Periodo di prova

- Esonero per chi ha già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nel medesimo o corrispondente profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche;

ART. 27: Orario di lavoro – Tempo divisa - comma 11

"Nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere"



SCHEDA 27

NOVITÀ AL TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO III FERIE E FESTIVITA'

ART. 34: Ferie e riposi solidali

Comma 1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

.....



SCHEDA 28

NOVITÀ AL TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO III PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 39: Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a 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.

- **Trattamento economico:** è quello previsto per il congedo di maternità;
- **Modalità fruizione:**
 - ❑ **SU BASE ORARIA:** in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
 - ❑ **SU BASE GIORNALIERA**
- **Diritto:** alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- **Possibilità:**
 - ❑ Se inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica;
 - ❑ 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.



SCHEDA 29

NOVITÀ AL TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 43: Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Comma 1: In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

Comma 3: Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Art. 46: Congedo parentale su base oraria



Contrattualizzato in quanto prima solo normato nel D.lgs 151/2001



SCHEDA 30

NOVITÀ AL TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 50 Unioni civili: 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.



SCHEDA 31

NOVITA' AL TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

La disciplina del tempo determinato in questo CCNL ha un articolato ad hoc fondato sul principio della non discriminazione.

Art. 58 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato



APERTURA UTILIZZO DI PERMESSI RETRIBUITI

Comma 1 lett. E): nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, possono essere concessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari;
- permessi per esami o concorsi;
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche;
- permessi per lutto.



SCHEDA 32

NOVITA' AL TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 58 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato



POSSIBILITA' DI PREVEDERE IL PERIODO DI PROVA

Comma 2: Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore.

Aspettativa per conservazione del posto: problematiche.



ASSETTO RETRIBUTIVO

Voci stipendiali collegate al rapporto di lavoro sono:

- **iscritte** a bilancio come spesa del personale;
- **indipendenti** dai fondi contrattualmente definiti;
- **aumenti determinati** nel ccnl e rientranti nel costo contrattuale complessivamente fissato (3,48% a regime);
- **indisponibili** alla contrattazione integrativa;
- **determinate** anche nei soggetti beneficiari;

- **suddivise** in due tipologie:
 - ❑ **fisse e ricorrenti**: Stipendio tabellare di singola categoria, RIA ove acquisita
 - ❑ **determinate**: elemento perequativo (una tantum predefinita nel tempo), assegno nucleo familiare ove spettante



ASSETTO RETRIBUTIVO

Voci retributive correlate alla funzione e alla prestazione sono:

- **iscritte** a bilancio come spesa del personale
- **gravanti** sui 2 fondi contrattualmente definiti
- **le voci incremental**i dei singoli fondi rientrano nel costo contrattuale complessivamente fissato (3,48% a regime);
- suddivise in tre tipologie:
 - ❑ Fisse
 - ❑ Temporalmente determinate
 - ❑ Variabili

Il contratto nazionale ne fissa le regole e le procedure e individua le voci che costituiscono il fondo.

La direzione Aziendale ha competenza propria ed esclusiva nella costituzione dei fondi che sono indisponibili alla contrattazione integrativa;

I beneficiari sono determinati in sede di contrattazione integrativa;



ASSETTO RETRIBUTIVO

Voci retributive correlate alla funzione e alla prestazione sono:

➤ **Fisse:**

- ❑ Indennità professionale specifica
- ❑ Fascia retributiva superiore (progressione economica)
- ❑ Indennità di coordinamento ad esaurimento (art. 21)

➤ **Temporalmente determinate:**

- ❑ Indennità di incarico (titolare di incarico funzione organizzativa o professionale)

➤ **Variabili:**

- ❑ Condizioni di lavoro (sistema indennitario)
- ❑ Sistema premiante



SCHEDA 36 **TRATTAMENTO ECONOMICO**

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE ED INCREMENTI TABELLARI

Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari

Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito dall'art. 6 del CCNL del 31 luglio 2009, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità:

- 1° INCREMENTO: dal 01/01/2016 al 31/12/2016
- 2° INCREMENTO: dal 01/01/2017 al 31/03/2018
- 3° INCREMENTO: dal 01/04/2018 al 30/04/2018
- 4° INCREMENTO: dal 01/05/2018 attraverso:

Il conglobamento della IVC dal 01/05/2018 che comporta un incremento del tabellare per la quota di IVC corrisposta alle categorie A, B, BS, C, D, DS.

Il differenziale tra la quota prevista per l'IVC per le categorie del livello iniziale, che comporta incremento della fascia.



SCHEDA 37

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 77 Effetti dei nuovi stipendi

Comma 1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Comma 2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.



SCHEDA 38

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 78 Elemento perequativo

- Motivazione collegata dinamica retributiva e riconoscimento valori più bassi
- Una tantum mensilizzata per nove mensilità per il solo periodo 01/04/2018 – 31/12/2018
- Frazione superiore o inferiore a 15 giorni
- No per i periodi in cui non si corrisponde stipendio (aspettativa)
- Part time proporzionato all'orario



SCHEDA 39
ASSETTO DEL SALARIO ACCESSORIO

Due elementi generali:

- **Rapporto** tra fondo e risorse disponibili per il salario accessorio
- **Revisione** dell'architettura dei fondi contrattuali



SCHEDA 40

RISORSE DISPONIBILI PER IL SALARIO ACCESSORIO

Superamento della logica del Fondo come salvadanaio da utilizzare integralmente su base annua;

Il Fondo va relazionato e rapportato rigidamente a quanto previsto dal seguente dispositivo legislativo:

Vincolo di legge ovvero il dettato **Art. 23, 2° comma, Decreto Legislativo n.75 del 25 maggio 2017** (Decreto Madia).

"Nelle more a decorrere dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data è abrogato art.1 comma 236 legge 208/15."



SCHEDA 41

RISORSE DISPONIBILI PER IL SALARIO ACCESSORIO

Per cui:

- I due fondi **vanno costituiti** con le regole e procedure contrattualmente definite;
- La somma **dei due fondi** va rapportata alla somma dei **3 fondi presenti e individuati nel 2016** se il dato è maggiore la spesa va rapportata alla somma dei fondi 2016 se il dato è minore (o uguale) la spesa segue il suo regolare corso ovviamente con le procedure e regole contrattualmente definite. **Si vedano il comma degli art.80 e 81 del ccnl**
- La **fase di costituzione** rientra nell'esclusiva sfera di competenza della Direzione Aziendale, non è materia di contrattazione come la verifica del rapporto con il dato 2016.

Questa operazione di confronto deve essere certificata dall'Organo di controllo interno (Collegio Revisori)



SCHEDA 42

IPOTESI SCHEMA PROCEDURALE PER LE RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

I principi sono:

- **Fondi** come strumento di definizione delle risorse disponibili per il salario accessorio.
- Il **salario accessorio** composto da più voci che hanno finalizzazione e natura fortemente differenziata tra di loro
- Per il legislatore (Madia) il **salario accessorio è un unico insieme**, per il ccnl **sono più voci**
- **La nozione di spesa va così rimodulata:** prima tutte le risorse presenti nel fondo dovevano essere spese nel anno di competenza (procedure e regole contrattualmente definite) ora le risorse presenti nel fondo vanno tutte spese nell'anno di competenza nel limite fissato dalla legge ovvero i fondi 2016



SCHEDA 43

IPOTESI SCHEMA PROCEDURALE PER LE RISORSE DEL SALARIO ACCESSORIO

Per cui proceduralmente vanno definiti:

- Fondo "condizioni di lavoro e incarichi" anno di riferimento
- Fondo "premierità e fasce"
- Individuata la somma dei 3 fondi 2016 va rapportata alla somma dei due fondi 2018
- Se il dato **2016 è superiore**, non esiste impedimento su spesa 2018
- Se il dato **2018 è superiore**, la spesa va rapportata al limite 2016, per cui vanno individuate voci da calmierare all'interno del vincolo.

E' evidente che questa seconda fase è oggetto negoziazione aziendale e non può che riguardare le voci variabili annue.

Questa operazione di confronto deve essere certificata dall'Organo di controllo interno (Collegio Revisori).



SCHEDA 44

REVISIONE ARCHITETTURA FONDI CONTRATTUALI

ANNO 2017	ANNO 2018 (*)
Fondo condizioni lavoro	Fondo condizioni lavoro e incarichi
Fondo produttività	Fondo premialità e fasce
Fondo qualificazione (fondo soggetto a disarticolazione)	_____



SCHEDA 45

REVISIONE ARCHITETTURA FONDI CONTRATTUALI

I fondi vanno costituiti al 01/01/2018: attenzione va posta sulla spesa in uscita.

VOCI ALIMENTANTI → FONDO → VOCI DI SPESA



SCHEDA 46
FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Art. 80 Fondo condizione lavoro e incarichi

- ISTITUITO: dal 01/01/2018
- COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31/12/2017:
 - ❑ del precedente “Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno”;
 - ❑ del precedente “Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell’indennità professionale specifica” escluse le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive.

Tali risorse sono:

- soggette a CERTIFICAZIONE dal Collegio dei Revisori
- costituiscono un unico importo



SCHEDA 47

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Art. 80 Fondo condizione lavoro e incarichi

- INCREMENTATO IN MANIERA STABILE DA:
 - ❑ di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019
 - ❑ delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 (risparmi riduzione stabile d.o.) e 8 (aumento d.o. o dei servizi) del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate in sede di Confronto regionale.
 - ❑ dalle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.



SCHEDA 48
FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Art. 80 Fondo condizione lavoro e incarichi

- INCREMENTATO IN MANIERA VARIABILE, DI ANNO IN ANNO, DA:
quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).

La quantificazione delle risorse del Fondo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.



SCHEDA 49

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Fase della individuazione voci di spesa gravanti sul fondo

- Indennità di funzione organizzativa (per la durata incarico)
- Indennità professionale (per la durata incarico)

Per tutte e due queste fattispecie si ricorda la norma transitoria art.22 per gli incarichi – diversamente denominati – che prevede l'entrata in vigore del nuovo sistema degli incarichi solo dopo l'attivazione della prevista procedura

- Compensi lavoro straordinario
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro
- Valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità specifica



SCHEDA 50

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Art. 81 Fondo premialità e fasce

- ISTITUITO: dal 01/01/2018
- COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31/12/2017:
 - ❑ le risorse stabili del precedente «Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali».
 - ❑ le risorse **destinate** al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale;

Tali risorse sono:

- soggette a CERTIFICAZIONE dal Collegio dei Revisori
- costituiscono un unico importo



SCHEDA 51

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Art. 81 Fondo premialità e fasce

- INCREMENTATO IN MANIERA STABILE DA:
 - un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite per effetto degli incrementi stipendiali di cui all'art. 76, comma 1, che gravano sul fondo;
 - delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 (risparmi riduzione stabile d.o.) e 8 (aumento d.o. o dei servizi) del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6-bis;



SCHEDA 52

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Art. 81 Fondo premialità e fasce

- INCREMENTATO IN MANIERA VARIABILE, DI ANNO IN ANNO, DA:
 - ❑ delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL 19/4/2004, alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a), b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale;
 - ❑ delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
 - ❑ della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
 - ❑ delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2//1997;
 - ❑ degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno PRECEDENTE, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.



SCHEDA 52 BIS

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

ESEMPIO:

Cessazione al 31/05/2018:

- Rateo di RIA pari a 7 mensilità oltre rateo di tredicesima → confluisce nel FONDO PREMIALITA' E FASCE anno 2019
- Rateo di RIA pari a 12 mensilità oltre rateo di tredicesima → confluisce nel FONDO CONDIZIONI LAVORO E INCARICHI anno 2019

Per l'anno di cessazione non è previsto nessun utilizzo del rateo che va così posto a disponibilità nell'anno successivo.



SCHEDA 53

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Art. 81 Fondo premialità e fasce

Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

La quantificazione delle risorse del Fondo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.



SCHEDA 54

FONDI CONTRATTUALI SALARIO ACCESSORIO

Fase della individuazione voci di spesa gravanti sul fondo

- premi correlati performance organizzativa e individuale
- attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguenza copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili
- eventuale trasferimento risorse, su base annua, al fondo premialità
- misure di welfare integrativo
- trattamenti economici a seguito specifiche disposizioni di legge



SCHEDA 55

MODIFICHE AL SISTEMA INDENNITARIO

- Inclusione del personale appartenente al ruolo tecnico per l'indennità «su tre turni».
- Previsione, anche per gli operatori socio sanitari di una indennità giornaliera pari ad € 2,00 se operanti nei seguenti reparti:
 - ❑ Terapie intensive;
 - ❑ Terapie sub-intensive;
 - ❑ Servizi di malattie infettive.

Carattere transitorio in attesa dei lavori della Commissione paritetica nazionale.

Possibilità in sede di contrattazione integrativa di aumentare alcune indennità fermo restando la disponibilità nel fondo.

