

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO

AREA SANITÀ *

TRIENNIO 2016 – 2018

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

INDICE

1. Premessa	3
2. Quadro generale delle risorse finanziarie disponibili per il periodo 2016-2018	3
3. Quadro delle risorse finanziarie per l'Area della Sanità.....	7
4. Elementi specifici di riferimento per il CCNL dell'Area Sanità	9
5. Incrementi contrattuali.....	11
5.1 Incrementi degli stipendi tabellari	12
5.2 Altri oneri contrattuali	14
5.3 Incrementi del fondo per la retribuzione degli incarichi, del fondo risultato e fondo condizioni di lavoro	22
6. Riepilogo oneri	23
7. Disposizioni contrattuali a carico dei Fondi e relativa analisi di sostenibilità	24

COMPATIBILITÀ FINANZIARIA

1. PREMESSA

La presente relazione è redatta al fine di consentire la verifica degli oneri finanziari collegati all'Ipotesi di contratto collettivo del personale dell'Area Sanità, per il triennio 2016-2018, nonché la loro compatibilità economica anche rispetto agli strumenti di programmazione di bilancio. La quantificazione degli oneri finanziari derivanti dal rinnovo contrattuale in questione costituisce quindi l'oggetto fondamentale del presente documento.

2. QUADRO GENERALE DELLE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI PER IL PERIODO 2016-2018

Il quadro complessivo delle risorse disponibili per la definizione dei contratti collettivi nazionali del triennio 2016-2018, per i comparti che insistono nel settore statale, sono state definite a partire dalla Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità per l'anno 2016¹), che ha inizialmente individuato una prima quota di risorse necessarie a riavviare i negoziati, dopo un lungo periodo di sospensione, in applicazione dell'articolo 48, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001.

Tali risorse, pari a 300 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi², sono state destinate, con decorrenza 1/1/2016, alla contrattazione collettiva nazionale del personale dipendente dalle amministrazioni statali, nonché ai miglioramenti

¹ Art. 1, comma 466, Legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato dall'articolo 1, comma 369, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

² Gli oneri riflessi sono rappresentati dagli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP).

economici del personale in regime di diritto pubblico dipendente dalle medesime amministrazioni.

La Legge di Bilancio per l'anno 2016, ha altresì previsto, in coerenza con l'art. 48, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, la copertura a carico dei rispettivi bilanci degli oneri per i rinnovi contrattuali delle amministrazioni non statali, con rinvio dei criteri di determinazione degli oneri stessi, ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della semplificazione e della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge.

Tale decreto è stato emanato il 18 aprile 2016 ed ha definito i predetti criteri, in coerenza con i parametri previsti per il personale delle amministrazioni statali.

In seguito, la Legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017³) ha istituito un fondo, da ripartire con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della semplificazione e della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, sentiti il Ministro dell'interno e il Ministro della difesa, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge. Nello specifico, il comma 365, ha individuato le seguenti finalità delle risorse stanziare: *a)* copertura degli oneri aggiuntivi, rispetto allo stanziamento iniziale, per la contrattazione collettiva nazionale e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico; *b)* finanziamento di assunzioni di personale a tempo indeterminato, in aggiunta alle ordinarie capacità assunzionali; *c)* misure rivolte al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Tali risorse, complessivamente definite in 1.480 milioni di euro per il 2017 e 1.930 milioni di euro a decorrere dal 2018, sono state ridotte rispettivamente a 1.479,12 e 1.928,24 milioni di euro, per effetto di quanto previsto dall'articolo 19, commi 1 e 2 del D. L. n. 8 del 2017.

³ Articolo 1, comma 365, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

La Legge di Bilancio per il 2017 ha altresì disposto che, con il medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di riparto dello stanziamento, fossero anche aggiornati i criteri di determinazione degli oneri per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2016-2018 del personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, già fissati nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 18 aprile 2016.

Il decreto finalizzato al riparto delle risorse ed alla fissazione dei criteri aggiornati di incremento, per il personale non statale, è stato emanato il 27 febbraio 2017. Per ciò che qui interessa, giova ricordare che il nuovo decreto ha destinato alla contrattazione collettiva nazionale del personale dipendente dalle amministrazioni statali ed ai miglioramenti economici del personale in regime di diritto pubblico, dipendente dalle medesime amministrazioni, ulteriori 600 milioni di euro per l'anno 2017 e 900 milioni euro per l'anno 2018, da aggiungere a quanto già stanziato dalla Legge di stabilità per il 2016 (300 milioni di euro dal 2016). Conseguentemente, per effetto di tali disposizioni, le risorse complessive sono state elevate a **300, 900 e 1.200** milioni di euro, al lordo di oneri riflessi, rispettivamente per il **2016**, per il **2017** e **dal 2018**.

Lo stesso decreto, anche al fine di fissare i criteri di incremento per il personale dipendente dalle amministrazioni non statali, a carico dei rispetti bilanci, ha altresì indicato, rispettivamente in corrispondenza di ciascuno dei valori anzidetti, incrementi percentuali dello **0,36%**, dell'**1,09%** e dell'**1,45%**. Detti incrementi percentuali sono stati calcolati sul «monte salari» utile ai fini contrattuali, determinato sulla base dei dati del conto annuale 2015 di cui all'articolo 60 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale e accessorio, al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale, nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010.

Occorre rammentare che il tema delle risorse era stato affrontato anche nel confronto tra il Governo ed alcune Confederazioni sindacali sul lavoro pubblico, conclusosi con la sottoscrizione dell'Intesa del 30 novembre 2016, la quale aveva

indicato un obiettivo di incremento retributivo medio, impegnando conseguentemente il Governo al reperimento di ulteriori risorse finanziarie.

Da ultimo, la Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), nel comma 679 dell'articolo unico, ha indicato, per la contrattazione collettiva nazionale e per i miglioramenti economici del personale dipendente dalle amministrazioni statali in regime di diritto pubblico, risorse a regime **dal 2018** complessivamente pari a **2.850** milioni di euro, al lordo degli oneri riflessi, con un incremento, rispetto alle risorse già appostate, di 1.650 milioni di euro.

Come indicato nella relazione tecnica di accompagnamento al disegno di legge, tali risorse corrispondono a incrementi retributivi del **3,48%** del complessivo monte salari utile ai fini contrattuali – determinato sulla base dei dati del conto annuale 2015 e costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale ed accessorio – al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale nelle misure vigenti a decorrere dal 2010, maggiorato degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive⁴.

Sulla base di quanto fin qui illustrato, è possibile ora esporre, in *tavola 1*, il quadro di sintesi dei tassi di incremento percentuale utilizzati ai fini della definizione degli incrementi contrattuali.

⁴ Il disegno di Legge di Bilancio 2018 è stato approvato in via definitiva dal Senato il 23 dicembre 2017 (Legge 27 dicembre 2017 n. 205).

Tavola 1**Risorse finanziarie per CCNL e miglioramenti economici personale del settore statale****Triennio 2016-2018**

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi			Incidenza % sulla base di riferimento		
	2016	2017	dal 2018	2016	2017	dal 2018
Legge Stabilità per il 2016 ⁽¹⁾	300	300	300	0,36	0,36	0,36
Legge Bilancio per il 2017 ⁽²⁾	—	600	900	—	0,73	1,09
Legge Bilancio per il 2018 ⁽³⁾		—	1.650	—	—	2,03
	300	900	2.850	0,36	1,09	3,48

⁽¹⁾ Art. 1, c. 466, della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e DPCM attuativo del 18 aprile 2016.⁽²⁾ Art. 1, c. 365, della legge 11 dicembre 2016 n. 232 e DPCM attuativo del 27 febbraio 2017.⁽³⁾ Art. 1, c. 679, della legge 27 dicembre 2017 n. 205.**3. QUADRO DELLE RISORSE FINANZIARIE PER L'AREA DELLA SANITÀ**

Nel precedente paragrafo è stato rappresentato il quadro complessivo delle risorse disponibili per la definizione dei contratti collettivi nazionali del triennio 2016-2018, per tutti i comparti ed aree di contrattazione.

Si passa ora all'illustrazione delle disponibilità finanziarie che interessano specificamente l'Area dirigenziale della Sanità, oggetto della presente Relazione. Tali risorse sono state definite negli atti di indirizzo inviati dal Comitato di Settore comparto Regioni - Sanità all'Aran, coerentemente con il quadro generale illustrato nel precedente paragrafo 2.

L'atto di indirizzo (Prot. n. 23/COMITATOREG-SAN dell'8/2/2018) è stato trasmesso all'Aran nel mese di febbraio 2018: tale atto, ha indicato le linee di contesto generale per il rinnovo contrattuale del personale della dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie, quantificando altresì le risorse

utili alla definizione del CCNL. In merito, il Comitato di settore ha definito una disponibilità, per gli anni 2016 e 2017, in linea con il quadro nazionale – rispettivamente 0,36% e 1,09% - ed a regime risorse più contenute pari all'1,45%. L'atto di indirizzo è stato oggetto di due successive integrazioni⁵, finalizzate ad implementare le risorse stanziare in linea con quanto definito dalla Legge di Bilancio per il 2018. La prima ha elevato lo stanziamento per il 2018 all'1,99% e aggiunto ulteriori risorse dall'anno 2019 (2,59%), la seconda ha definito il quadro complessivo delle disponibilità come indicato nella successiva **tavola 2**.

Tavola 2
Risorse finanziarie per il rinnovo contrattuale del
AREA SANITA' - triennio 2016-2018

Unità di personale e valori in milioni di € al lordo o.r.

Unità ⁽¹⁾	Retribuzione media	Monte salari ⁽²⁾	Milioni di € al lordo oneri riflessi			
			2016	2017	2018	2019
C.a. 2015	2015 (netto IVC)	2015 (netto IVC)				
134.259	71.567,02	13.164	47,39	143,48	397,38	458,10
Incremento cumulato su base 2015			0,36%	1,09%	3,02%	3,48%

⁽¹⁾ Dati da Conto Annuale 2015.

⁽²⁾ La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2015 è il 37%

La **tavola 2** espone le risorse complessivamente disponibili per il rinnovo del CCNL Area Sanità, estendendo l'orizzonte temporale al 2019: in particolare, la tavola mostra l'ammontare delle risorse per ciascun anno, in linea con l'atto di indirizzo ricevuto, nonché i corrispondenti incrementi percentuali. Questi ultimi, come già avvenuto per gli altri comparti di contrattazione, sono applicati sul monte salari 2015 al netto IVC decorrenza 2010, ottenuto sulla base della retribuzione

⁵ Atto di indirizzo integrativo Prot. 32/COMITATOREG-SAN del 20 febbraio 2018 e atto di indirizzo integrativo Prot. 111/COMITATOREG-SAN del 30 maggio 2019.

media e delle unità di personale destinatario del CCNL al 31/12/2015, entrambe estratte dal conto annuale RGS.

4. ELEMENTI SPECIFICI DI RIFERIMENTO PER IL CCNL DELL'AREA SANITÀ

Come già anticipato nei paragrafi precedenti, tutte le informazioni utili alle elaborazioni presenti in questa relazione, sono state estratte dal Conto annuale per l'anno 2015 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale pubblicazione ha permesso di individuare un dato di partenza solido ed ufficiale per la nuova tornata contrattuale.

Come indicato nella precedente *tavola 2*, la consistenza del personale destinatario del CCNL è pari a **134.259 unità** di personale alla data del 31 dicembre 2015, con una retribuzione media complessiva di riferimento, per la quantificazione dei benefici economici complessivi previsti dall'Ipotesi di accordo, pari a **€ 71.567,02**, alla medesima data.

La *tavola 3* mostra la distribuzione del personale per area di appartenenza e per tipo di rapporto di lavoro.

Tavola 3**Unità di personale destinatario del CCNL 2016-18 - Area Sanitaria**

Conto annuale 2015

	Dirigenza sanitaria Conto annuale 2015		
	Rapporto esclusivo	Rapporto non esclusivo	Totale
MEDICI:			
Incarico struttura complessa	6.840	387	7.227
Incarico struttura semplice	13.438	727	14.165
Incarichi professionali	77.700	6.083	83.783
Incarichi a tempo determinato	149	—	149
	98.127	7.197	105.324
VETERINARI:			
Incarico struttura complessa	402	—	402
Incarico struttura semplice	960	1	961
Incarichi professionali	3.934	77	4.011
Incarichi a tempo determinato	2	—	2
	5.298	78	5.376
ODONTOIATRI:			
Incarico struttura complessa	2	5	7
Incarico struttura semplice	15	8	23
Incarichi professionali	61	59	120
Incarichi a tempo determinato	—	—	—
	78	72	150
TOTALE	103.503	7.347	110.850
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA:			
Incarico struttura complessa	657	1	658
Incarico struttura semplice	2.322	4	2.326
Incarichi professionali	10.588	95	10.683
Incarichi a tempo determinato	68	—	68
TOTALE	13.635	100	13.735
Medici - Altri incarichi a tempo determinato	8.706	—	8.706
Non medici - Altri incarichi a tempo determinato	968	—	968
Totale t. determinato	9.674	—	9.674
TOTALE COMPLESSIVO	126.812	7.447	134.259

5. INCREMENTI CONTRATTUALI

Rispetto alla finalizzazione delle risorse complessive, la scelta operata in sede di negoziato per la distribuzione delle risorse contrattuali disponibili tra rivalutazione dei tabellari e rivalutazione dei trattamenti accessori è stata influenzata prevalentemente dall'esigenza di mantenere una tendenziale proporzionalità degli incrementi, riconosciuti dall'Ipotesi di CCNL, tra componente fissa (tabellare e retribuzione di posizione parte fissa) e componente variabile.

La *tavola 4* espone la ripartizione dei benefici economici complessivi tra quota destinata allo stipendio e quota destinata ai trattamenti accessori (fondi), nonché alla copertura di ulteriori oneri derivanti da alcune clausole di parte normativa (altri istituti). Essa evidenzia l'incidenza percentuale dei benefici, sia rispetto alla retribuzione complessiva che alla singola voce oggetto di rivalutazione, a conferma di quanto detto circa la tendenziale proporzionalità degli incrementi rispetto al valore medio della singola voce.

Tavola 4
Beneficio medio contrattuale e distribuzione tra la parte fissa e
variabile della retribuzione complessiva
 Valori in €

	Retribuzione annua	INCREMENTO A REGIME		
	al 31-dic-2015	Complessivo mensile (x 13 mensilità)	Incidenza su retrib.compl.	Incidenza su singola voce
AREA SANITA':	71.567,02	189,83	3,45%	—
Tabellare	43.310,90	125,00	2,27%	3,75%
Fondi	22.639,99	56,60	1,03%	3,25%
Altro	5.616,13	8,23	0,15%	—

5.1 INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI

La successiva *tavola 5* evidenzia gli incrementi contrattuali destinati al trattamento tabellare del personale dell'area Sanità (*art. 85*). Tali aumenti, come anticipato, sono stati riconosciuti in tre distinte *tranche*, con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio. La tavola mostra, conseguentemente, gli oneri derivanti dai predetti incrementi tabellari, alle decorrenze indicate, al lordo degli oneri riflessi (37%).

Inoltre, al fine di operare la semplificazione dei trattamenti retributivi, l'*art. 85 comma 2* dell'Ipotesi di CCNL, ha provveduto a conglobare nel trattamento tabellare a regime l'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) riconosciuta a decorrere dal 1° luglio del 2010. Tale emolumento, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, non sarà pertanto più corrisposto quale voce retributiva separata.

Tavola 5
Incrementi della Retribuzione tabellare

Unità di personale e valori in €

Unità	Tabellare annuo	Incrementi mensili			ONERE in mln al lordo o.r. ⁽¹⁾			
		1-gen-16	1-gen-17	1-gen-18	2016	2017	2018	
C.a. 2015	01-feb-07							
Area Sanità	134.259	43.310,90	19,70	59,80	125,00	47,1	143,0	298,9

⁽¹⁾ La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2015 è il 37%.

La *tavola 6* quantifica, invece, gli oneri relativi agli incrementi retributivi riconosciuti alle tre figure professionali ad esaurimento dell'area dirigenziale medico-veterinario, come disciplinato all'*art. 86* dell'Ipotesi di CCNL.

Tavola 6**Incrementi della retribuzione tabellare dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento**

Unità di personale e valori in €

	Unità	Tabellare annuo	Incrementi mensili			ONERE in mln al lordo o.r.		
			C.a. 2015	dal 1.1.2009	dal 1.1.2016	dal 1.1.2017	dal 1.1.2018	2016
Medici ⁽¹⁾	215	24.971,03	8,00	21,00	67,00	0,03	0,08	0,26
Veterinari ⁽²⁾	168	31.883,59	10,00	27,00	85,00	0,03	0,08	0,25
Ex medici condotti	218	7.197,98	2,00	6,00	19,00	0,01	0,02	0,07
	601	20.456,03	6,38	17,24	54,62	0,07	0,18	0,58

⁽¹⁾ Medici a tempo definito. Dato attualizzato al tasso di turn-over (7,1% al 2015).⁽²⁾ Veterinari ad esaurimento. Dato attualizzato al tasso di turn-over (7,1% al 2015).⁽³⁾ Ex medici condotti. Dato attualizzato al tasso di turn-over (11,9% al 2015).

5.2 ALTRI ONERI CONTRATTUALI

L'ipotesi di accordo ha inoltre provveduto a riformulare alcuni istituti contrattuali, in alcuni casi incrementando i valori in precedenza previsti o ampliandone il campo di applicazione. Di seguito sono riportate le stime degli oneri derivanti.

L'*art. 89, comma 3*, disciplina l'Indennità di esclusività e ne ridetermina il valore, per i soli dirigenti sanitari con rapporto di lavoro esclusivo. La *tavola 7* evidenzia gli incrementi ed i relativi oneri.

Tavola 7
Incremento della Indennità di esclusività medica - Dirigenti sanitari con rapporto di lavoro esclusivo
 Unità di personale e valori in €

	Unità	Importi annui x 12 mesi	Incremento annuo x 12 mesi	ONERE in mln al lordo o.r.			
				2016	2017	2018	2019
	C.a. 2015	al 1.1.09	dal 1.1.2018				
Incarico struttura complessa	657	17.052,27	—	—	—	—	—
Esperienza >15 anni	2.322	12.181,87	244,00	—	—	—	0,84
Esperienza tra 15 e 5 anni	10.588	5.234,43	105,00	—	—	—	1,65
Esperienza <5 anni	68	1.545,66	31,00	—	—	—	0,00
	13.635	6.968,60	123,24	—	—	—	2,49
Tempo determinato	968	6.968,60	123,24	—	—	—	0,18
	14.603	6.968,60	123,24	—	—	—	2,67

Al *comma 2* dello stesso *art. 89* si definisce che *“L’esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità.”*

La norma è finalizzata a consentire il riconoscimento dell’anzianità di servizio ai fini dell’attribuzione delle fasce dell’indennità di esclusività, anche in presenza di interruzioni del rapporto di lavoro. La precedente formulazione, infatti, prevedeva,

nei casi di interruzione, il mancato riconoscimento degli anni lavorati in precedenza ai fini dell'attribuzione del valore corrispondente alla fascia superiore.

La *tavola 8* stima l'onere derivante dalla predetta disposizione.

Ai fini della stima dell'onere è stato considerato che la nuova disposizione impatterà principalmente sull'attuale personale a tempo determinato. Infatti, può avvenire che, nel passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato, si determinino delle interruzioni nel rapporto di lavoro. Con la nuova disposizione, tali interruzioni non avranno più – come avviene oggi – un effetto di azzeramento della anzianità conseguita nel rapporto a tempo determinato.

Si è dunque partiti dalla stima di un'anzianità media che oggi “non rileva” ai fini del passaggio alla fascia superiore di indennità di esclusività e che, invece, in futuro, sarà computata.

Al fine di pervenire comunque ad una stima prudenziale del fenomeno, è stato considerato congruo, in assenza di statistiche che rilevino lo stesso, un beneficio medio per dipendente a tempo determinato - in termini di anzianità che sarà in futuro riconosciuta - pari a due anni.

Tale valore è stato successivamente riproporzionato sull'intera platea del personale a tempo indeterminato, pervenendo in tal modo ad un valore di anzianità media riferito alla generalità del personale. Considerato che il rapporto tra i due gruppi di personale (personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato) è di circa 1 a 12, il valore medio di due anni (24 mesi) riferito al solo personale a tempo determinato è stato trasformato in un “beneficio medio” di due mesi di anzianità su tutto il personale a tempo indeterminato.

Tale anzianità media consente di valorizzare l'onere di tale norma, confrontando il valore medio dell'indennità di esclusività corrisposta al personale prima e dopo l'applicazione dell'anzianità media.

Tavola 8**Stima corresponsione indennità di esclusività con soluzione di continuità rapporto di lavoro**

Unità di personale e valori in €

	Unità	Importi annui x 12 mesi	Unità rimodulate	Importi annui x 12 mesi	Incremento annuo x 12 mesi	ONERE in mln al lordo o.r.
	C.a. 2015	al 1.1.09	C.a. 2015	al 1.1.09		2019
Incarico struttura complessa	7.901	17.052,27	7.901	17.052,27	—	—
Esperienza >15 anni	16.735	12.791,61	18.266	12.791,61	—	—
Esperienza tra 15 e 5 anni	92.283	9.385,84	90.759	9.385,84	—	—
Esperienza <5 anni	219	2.325,41	212	2.325,41	—	—
	117.138	10.376,31	117.138	10.421,26	44,95	7,81

Con l'art. 90 ter si attribuisce al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, con rapporto di lavoro esclusivo, una erogazione un tantum pari a € 540,00 per i medici e sanitari e a € 750,00 per i dirigenti delle professioni sanitarie; i relativi costi sono evidenziati nella *tavola 9*.

Tavola 9**Erogazione una tantum personale in servizio con rapporto di lavoro esclusivo**

Unità di personale e valori in €

	Unità	Retribuzione annua	Incremento annuo	ONERE in mln al lordo o.r.				
	C.a. 2017	31-dic-15	v.a.	Incidenza su retrib.compl.	2016	2017	2018	2019
Medici e sanitari	126.888	71.567,02	540,00	0,75%	—	—	93,87	—
Dirigenti prof. sanitari	373		750,00	1,05%	—	—	0,38	—
TOTALE	127.261		540,62	0,76%	—	—	94,26	—

L'Ipotesi di CCNL interviene anche su alcune clausole relative all'istituto della malattia, con estensione di tutele e benefici già previsti nella previgente disciplina, da cui discendono limitati oneri a carico del presente rinnovo contrattuale.

In particolare, si tratta della previsione dell'**art. 40** sulle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e dell'**art. 42** sulle assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

L'**art. 40** disciplina una nuova modalità di fruizione dell'assenza per malattia nel caso di l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici disponendo la possibilità di fruire, in alternativa alla malattia non frazionabile ad ore, specifici permessi a ciò finalizzati, per un massimo di 18 ore annue. La norma prevede altresì, al **comma 3 lett. b)**, la non assoggettabilità di tale assenza alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni. Per ciò che qui rileva, la stessa clausola prevede, anche, al **comma 6**, che nei casi in cui il permesso sia fruito su base giornaliera, il trattamento economico corrisposto è quello per le giornate di malattia ordinarie, ovverosia con decurtazione del trattamento accessorio.

L'obiettivo di tale istituto, assimilato alla malattia, è quello di consentire al personale di sottoporsi a visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, assentandosi anche ad ore e non per l'intera giornata. Vi è un vantaggio anche per l'amministrazione, che vedrà prevedibilmente ridotto il numero di assenze per malattia, dal momento che i dipendenti che abbiano necessità di sottoporsi a visite, terapie o esami, saranno incentivati ad assentarsi solo per il tempo strettamente necessario all'effettuazione degli stessi, in considerazione del vantaggio economico dell'assenza ad ore rispetto all'assenza per l'intera giornata (non decurtazione del trattamento accessorio), in associazione con la previsione di un tetto massimo di ore fruibili nell'anno (18 ore).

Per la stima dell'onere di tale clausola, si è tenuto conto sia del costo annuale delle ore di permesso che saranno prevedibilmente fruito, calcolato a retribuzione piena, comprensiva del trattamento accessorio, sia del prevedibile recupero di "periodi lavorati" – e conseguente riduzione della malattia ordinaria - calcolati sulla base

della retribuzione prevista per quest'ultima (solo tabellare, senza trattamenti accessori).

Gli elementi su cui si è basata la stima sono stati i seguenti: è stata ipotizzata la fruizione, in media, di una giornata pro-capite del nuovo istituto; per ogni giornata del nuovo istituto, si è stimato, inoltre, il recupero di 1,6 giorni di lavoro, corrispondenti a riduzione della malattia ordinaria (effetto di sostituzione); tale stima dell'effetto di sostituzione, è basata su una ipotesi di durata media del singolo "evento di visita, esame o terapia" che tiene conto dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro (poco meno di 4 ore e trenta minuti per evento). In pratica, si è stimato che ogni periodo di un giorno del nuovo istituto, consenta di coprire un po' meno di due eventi di visita (1,6 eventi), fin qui sottoposti al regime ordinario dell'assenza per malattia a giorni (1,6 giorni).

Tali elementi sono riassunti e dettagliatamente esposti nella successiva **tavola 10**.

Tavola 10

Stima dell'onere derivante dalla clausola dei permessi per esami, terapie o visite

Unità di personale e valori in €

Unità	Retribuzione media pro-capite (tabellare + accessorio)		Giorni assenza visite specialistiche	Onere tratt. ec. nuovo istituto	Retribuzione media pro-capite (solo tabellare)		Minori giorni di assenza per effetto sostituzione con nuovo istituto	Riduzione tratt. ec. malattia	Onere
	€ anno	€ giorno	gg anno	Milioni di €	€ anno	€ giorno	gg anno	Milioni di €	Milioni di €
C.a. 2015	71.567,02	198,80	1,00	36,566	43.310,90	120,31	1,60	35,406	1,16

L'**art. 42** disciplina le assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (tra cui, chemioterapia ed emodialisi). Si tratta di una clausola già presente nel CCNL attualmente disciplinante l'istituto della malattia. Tuttavia, il trattamento di maggior favore di cui godono tali assenze, rispetto alla malattia ordinaria (non considerazione ai fini del comporta e non decurtazione dei trattamenti accessori) è limitato ai soli giorni di assenza per l'effettuazione delle

terapie. Con la nuova previsione, invece, tale trattamento di favore è esteso anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di quattro mesi per anno solare (*comma 3*).

L'onere conseguente alla nuova previsione è stato stimato sulla base dei seguenti elementi: in primo luogo, si è considerata l'incidenza, sul monte complessivo delle assenze per malattia (dato tratto da conto annuale RGS 2015), di quelle dovute a patologie gravi, richiedenti terapie salvavita; l'incidenza è stata valutata sulla base di quanto già previsto in precedenti relazioni tecniche, che hanno trattato il medesimo istituto (6,70%); per effetto della nuova previsione, è stato inoltre stimato un incremento del 20% delle giornate di assenza per terapie salvavita associate a patologie gravi.

Tali elementi sono riassunti e dettagliatamente esposti nella successiva *tavola 11*, la quale mostra anche la stima finale dell'onere.

Tavola 11

Stima dell'onere per maggiori trattamenti accessori derivante dalla clausola delle assenze per patologie gravi richiedenti terapie salvavita

Unità di personale e valori in €

Unità	Assenze per malattia	Stima assenze per gravi patologie attuali	Stima incremento assenze per gravi patologie	Trattamento accessorio medio pro-capite		Onere ⁽¹⁾
				€ anno	€ giorno	
C.a. 2015	gg anno da C.a. 2015	gg anno	gg anno	€ anno	€ giorno	Milioni di €
134.259	832.938	55.807	11.161	28.256,12	78,49	1,16

⁽¹⁾ Il calcolo è stato effettuato con oneri riflessi 32,3%, non includendo la contribuzione per TFS/IFR in misura pari al 4,70%

L'ipotesi di accordo è altresì intervenuta sul sistema degli incarichi e dello sviluppo di carriera professionale della dirigenza definendo un percorso che si articola in due tipologie di incarichi: gestionali e professionali (*art. 17*). Tali

tipologie di incarichi sono state, nel successivo *art. 18*, declinate in modo dettagliato al fine di individuare il personale destinatario.

In linea con tale attività di riordino del sistema degli incarichi, *l'art. 91*, in stretta correlazione con l'*art. 18*, interviene rideterminando la retribuzione di posizione parte fissa relativa alle diverse tipologie di incarichi. I nuovi valori annui non determinano un onere diretto a carico del CCNL, in quanto l'aumento della spesa sostenuta per la posizione fissa dei dirigenti è posto a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione degli incarichi e, segnatamente, delle risorse oggi destinate alla parte variabile. Tuttavia, il trasferimento di risorse tra le diverse voci retributive comporta che l'incremento medio, pari a € 1.731,91, divenga utile al trattamento di fine servizio. Conseguentemente, occorrerà calcolare un onere indiretto pari al 3,6% dell'80% dell'aumento medio riconosciuto (2,88% sul 100%) a titolo di maggiore contribuzione a carico dell'azienda. Le *tavole 12 e 13* mostrano l'elaborazione della rideterminazione della retribuzione di posizione di parte fissa e il conseguente onere indiretto derivante dall'utilità a IPS/TFR dell'incremento riconosciuto.

La *tavola 12* propone l'elaborazione della stima dell'incremento medio di retribuzione di posizione parte fissa derivante dal nuovo sistema degli incarichi, mostrando l'assetto finale degli incarichi potenzialmente derivante dall'applicazione del numero massimo di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente (3% incarico altissima specializzazione dipartimentale A1 e 7% incarico altissima specializzazione A2, *art. 18 c.3-bis*), nonché sulle percentuali prevedibili di carriera professionale per le altre tipologie di incarico (25% incarico struttura semplice dipartimentale e 30% incarico alta specializzazione).

L'*art. 91, comma 3*, indica la decorrenza dei nuovi valori, annui lordi della retribuzione di posizione parte fissa, nell'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi.

Tavola 12**Ridefinizione della retribuzione di posizione parte fissa****Dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo**

Unità di personale e valori in €

	Unità di partenza	Valori al 1.1.2009 (x 13 mesi)	Unità di arrivo	Valori di arrivo (x 13 mesi)	Differenza (x 13 mesi)
	C.a. 2017	dal 1.1.2009	Stima su C.a. 2017	dal 1.1.2020	
MEDICI:					
Incarico struttura complessa	6.216	13.176,87	6.216	18.000,00	4.823,14
Incarico struttura semplice dipartimentale	—	9.869,49	2.854	12.500,00	2.630,51
Incarico altissima specializzazione dipart. A1	—	4.830,57	1.963	12.500,00	7.669,43
Incarico struttura semplice	11.415	9.869,49	8.561	11.000,00	1.130,51
Incarico altissima specializzazione A2	—	4.830,57	4.580	11.000,00	6.169,43
Incarico alta specializzazione	—	4.830,57	19.628	6.500,00	1.669,43
Incarico professionali	65.428	4.830,57	39.257	5.500,00	669,43
Incarico professionali di base (< 5 anni)	14.964	—	14.964	1.500,00	1.500,00
	98.023	5.209,21	98.023	6.963,60	1.754,39
VETERINARI:					
Incarico struttura complessa	366	13.176,85	366	18.000,00	4.823,15
Incarico struttura semplice dipartimentale	—	9.869,49	211	12.500,00	2.630,51
Incarico altissima specializzazione dipart. A1	—	4.830,57	109	12.500,00	7.669,43
Incarico struttura semplice	843	9.869,49	632	11.000,00	1.130,51
Incarico altissima specializzazione A2	—	4.830,57	255	11.000,00	6.169,43
Incarico elevata specializzazione	—	4.830,57	1.095	6.500,00	1.669,43
Incarico professionali	3.649	4.830,57	2.190	5.500,00	669,43
Incarico professionali di base (< 5 anni)	317	—	317	1.500,00	1.500,00
	5.175	5.945,79	5.175	7.726,18	1.780,39
ODONTOIATRI					
Incarico struttura complessa	2	13.176,87	2	18.000,00	4.823,14
Incarico struttura semplice dipartimentale	—	9.869,49	2	12.500,00	2.630,51
Incarico altissima specializzazione dipart. A1	—	4.830,57	1	12.500,00	7.669,43
Incarico struttura semplice	6	9.869,49	4	11.000,00	1.130,51
Incarico altissima specializzazione A2	—	4.830,57	3	11.000,00	6.169,43
Incarico elevata specializzazione	—	4.830,57	12	6.500,00	1.669,43
Incarico professionali	39	4.830,57	23	5.500,00	669,43
Incarico professionali di base (< 5 anni)	8	—	8	1.500,00	1.500,00
	55	4.981,15	55	6.672,73	1.691,58
DIRIGENTISANITARI NON MEDICI					
Incarico struttura complessa	620	13.883,53	620	17.000,00	3.116,47
Incarico struttura semplice dipartimentale	—	8.254,56	517	12.500,00	4.245,44
Incarico altissima specializzazione dipart. A1	—	5.257,39	274	12.500,00	7.242,61
Incarico struttura semplice	2.066	8.254,56	1.549	11.000,00	2.745,44
Incarico altissima specializzazione	—	5.257,39	639	11.000,00	5.742,61
Incarico elevata specializzazione	—	5.257,39	2.741	6.500,00	1.242,61
Incarico professionali	9.135	5.257,39	5.481	5.500,00	242,61
Incarico professionali di base (< 5 anni)	1.401	302,98	1.401	1.500,00	1.197,02
	13.222	5.605,24	13.222	7.151,64	1.546,41
TOTALE	116.475	5.286,78	116.475	7.018,69	1.731,91
Tempo determinato	9.549	5.286,78	9.549	7.018,69	1.731,91
TOTALE COMPLESSIVO (Rapporto esclusivo)	126.024	5.286,78	126.024	7.018,69	1.731,91

Tavola 13**Utilità incremento posizione fissa alla Indennità Premio Servizio (IPS/TFR)**

Unità di personale e valori in €

	Unità	Incremento medio	Contribuzione annua ⁽¹⁾	ONERE in mln al lordo o.r.			
				dal 1.1.2020	2016	2017	2018
	C.a. 2017		2,88%				
Medici rapp. escl.	126.024	1.731,91	49,88	—	—	—	6,29

⁽¹⁾ Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 3,60% del 80% della base utile all'Indennità di Premio servizio e Trattamento Fine Rapporto.

5.3 INCREMENTI DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DEGLI INCARICHI, DEL FONDO RISULTATO E FONDO CONDIZIONI DI LAVORO

Le risorse disponibili dopo la definizione degli incrementi sin qui illustrati, sono state destinate all'incremento dei tre nuovi fondi: per la retribuzione degli incarichi, del risultato e delle condizioni di lavoro.

Tavola 14**Incremento Fondi: Incarichi - Risultato - Condizioni di lavoro**

Unità di personale e valori in €

	Unità	Retribuzione annua	Incremento procapite annuo ⁽¹⁾		ONERE in mln al lordo o.r.			
			31-dic-15	31-dic-18	Incidenza su retrib.compl.	2016	2017	2018
FONDI:	C.a. 2015							
Incarichi			248,30	0,35%	—	—	—	45,67
Condizioni lavoro	134.259	71.567,02	325,00	0,45%	—	—	—	59,78
Risultato			162,50	0,23%	—	—	—	29,89
Media/Totale			735,80	1,03%	—	—	—	135,34

⁽¹⁾ Valori indicati agli articoli 94, 95 e 96 della ipotesi di CCNL.

6. RIEPILOGO ONERI

Sulla base degli elementi fin qui descritti, è ora possibile procedere alla quantificazione dell'onere derivante dall'Ipotesi di CCNL, ai fini della sua comparazione con le disponibilità finanziarie complessive previste per il presente triennio economico. Il raffronto tra gli oneri esposti in *tavola 15* e le disponibilità indicate in *tavola 2* evidenzia la compatibilità finanziaria del presente rinnovo.

Tavola 15

Riepilogo oneri del rinnovo contrattuale

Valori in milioni di € al lordo oneri riflessi

	Riferimento	2016	2017	2018	2019
Stipendi tabellari	Tav. 5/6	47,17	143,18	299,48	299,48
Indennità di esclusività (Area sanitaria)	Tav. 7	—	—	—	2,67
Continuità Ind. Esclusività (Medici)	Tav. 8	—	—	—	7,81
Una tantum	Tav. 9	—	—	94,26	—
Onere permessi per esami, visite ecc.	Tav. 10	—	—	—	1,16
Onere assenze per terapie salvavita	Tav. 11	—	—	—	1,16
Utilità IPS/TFR incr. retr. posizione	Tav. 13	—	—	—	6,29
Incremento fondi	Tav. 14	—	—	—	135,34
TOTALE		47,17	143,18	393,74	453,91
Risorse	Tav. 2	47,39	143,48	397,38	458,10
Avanzo		+ 0,22	+ 0,31	+ 3,64	+ 4,19

7. DISPOSIZIONI CONTRATTUALI A CARICO DEI FONDI E RELATIVA ANALISI DI SOSTENIBILITÀ

L'ipotesi ha provveduto, in linea con le indicazioni del Comitato di settore, a operare ulteriori interventi di manutenzione delle disposizioni contrattuali finalizzate al miglioramento dell'organizzazione delle risorse umane e dell'erogazione del trattamento accessorio, riducendo a tre il numero dei Fondi con chiaro scopo semplificativo. In particolare, la riforma del sistema ha distinto:

- *Fondo per la retribuzione degli incarichi*: con risorse destinate a supportare le politiche di carriera professionale del personale dirigenziale;
- *Fondo per la retribuzione di risultato*: con risorse a destinate a supportare le politiche della premialità;
- *Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro*: con risorse destinate a supportare le politiche organizzative delle aziende o enti.

In tutti e tre i fondi si precisa che la quantificazione delle risorse dei medesimi deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Il presente paragrafo è finalizzato ad un'analisi di sostenibilità delle modifiche che hanno interessato alcuni istituti contrattuali, i cui oneri sono a carico dei suddetti Fondi.

A tal fine si presenta la consistenza dei nuovi Fondi del trattamento accessorio e la loro composizione distinta per il personale interessato dalla presente Ipotesi (*tavola 16*). I valori indicati nella seguente tavola, sono stati elaborati dal conto annuale RGS/MEF al 31 dicembre 2017, e non contengono né gli incrementi pro-capite definiti dall'Ipotesi e mostrati nella tavola 14, né gli ulteriori incrementi derivanti da disposizioni legislative⁶. Le risorse complessivamente considerate concorreranno alla copertura degli istituti contrattuali di seguito indicati.

⁶ Riguardo alle disposizioni legislative, si fa riferimento, in particolare, alle risorse derivanti dall'art. 1 comma 435 della Legge 205/2017, che incrementa il finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato di 30 milioni di euro per l'anno 2019, di 35 milioni di euro per l'anno 2020,

Tavola 16
Valore medio dei Fondi e loro composizione

Unità di personale e valori in €

	Unità	Fondo per la retribuzione degli incarichi	Fondo per la retribuzione di risultato	Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	Totale fondi
	C.a. 2017	al 31.12.2017	al 31.12.2017	al 31.12.2017	al 31.12.2017
Medici	115.009	16.212,81	4.168,15	3.234,17	23.615,13
Veterinari	5.425		5.514,02		21.726,83
Dirigenti delle professioni sanitarie	14.559	8.888,06	5.677,84	711,33	15.277,24
Totale	134.993	15.422,82	4.385,06	2.832,10	22.639,99

Come già anticipato nella sezione 5.2 “Altri oneri contrattuali”, l’ipotesi di accordo è altresì intervenuta sul sistema degli incarichi e dello sviluppo di carriera professionale della dirigenza, individuando nuove tipologie di incarichi e rideterminando la relativa retribuzione di posizione parte fissa. I nuovi valori annui, posti a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione degli incarichi, determinano un trasferimento di risorse dalla parte variabile alla parte fissa della retribuzione di posizione mediamente pari a € 1.731,91 (cfr. tavola 12).

Le disponibilità del Fondo per la retribuzione degli incarichi, pari mediamente a € 15.422,82 (senza considerare gli ulteriori incrementi apportati dal nuovo contratto evidenziati nella tavola 14) garantiscono comunque la sostenibilità a regime del nuovo sistema degli incarichi, tenuto conto, in base alla stima effettuata, che il valore medio della retribuzione di posizione parte fissa passerebbe da € 5.286,78 a € 7.018,69, con un incremento medio di € 1.731,91. Nello specifico, si rappresenta che si è provveduto ad effettuare la medesima analisi per singola

di 40 milioni di euro per l'anno 2021, di 43 milioni di euro per l'anno 2022, di 55 milioni di euro per l'anno 2023, di 68 milioni di euro per l'anno 2024, di 80 milioni di euro per l'anno 2025 e di 86 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Tali risorse sono destinate a incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria.

azienda o ente, al fine di verificarne, non solo in termini di media generale, la capienza dei relativi fondi.⁷

Ulteriore intervento contrattuale sugli istituti afferenti ai Fondi, è dato dall'incremento dell'Indennità per incarico di direzione di struttura complessa della dirigenza delle professionalità sanitarie previsto all'**art. 90**, a far data dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo.

La **tavola 17** riporta la stima del potenziale onere pro-capite a carico dei fondi, elaborata partendo dall'ipotesi che tutto il personale destinatario sia collocato nella fascia inferiore di attribuzione dell'indennità (da € 7.448,56 a € 10.218,05). L'impatto della disposizione, come rilevabile dall'ultima colonna della tavola, è di limitata entità (€ 13,50 pro-capite) rispetto alla consistenza del Fondo retribuzione incarichi.

Tavola 17

Incremento della Indennità di struttura complessa - Dirigenza sanitaria

Unità di personale e valori in €

	Unità	Importi annui x 13 mesi	Incremento annuo	Valore annuo riproporzionato su Area Sanità
	C.a. 2017	al 1.1.09	dal 1.1.2018	€ procapite
Dirigenti sanitari	621	7.448,56	2.769,49	12,74

Analogia disposizione è rinvenibile all'**art. 90 bis**, in cui è rideterminata, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, l'Indennità di specificità medico – veterinaria. La previsione eleva il valore annuo a € 8.476,34 (comprensivi della tredicesima mensilità). La tavola mostra un aumento medio

⁷ L'art. 95, comma 9, ad ulteriore salvaguardia dell'equilibrio dei Fondi rispetto alle nuove disposizioni, prevede: "Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91, anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94."

riproporzionato sull'intero personale dell'Area pari a € 74,32 rispetto alla consistenza del Fondo retribuzione incarichi.

Tavola 18

Incremento della Indennità di specificità medica - Medici

Unità di personale e valori in €

	Unità	Importi annui x 13 mesi	Incremento annuo	Valore annuo riproporzionato su Area Sanità
	C.a. 2017	al 1.1.09	dal 31.12.2018	€ procapite
Medici	120.434	8.392,42	83,92	74,87

L'art. 26 disciplina, invece, il servizio di guardia notturno e/o festivo. Tale servizio è svolto all'interno del normale orario di lavoro, con un numero non superiore a 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente ed è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa. In particolare, l'ipotesi è intervenuta sulla remunerazione di detto istituto incrementando il valore dell'indennità a € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe l'Indennità per servizio notturno e festivo prevista dall'art. 98, comma 1, pari a € 21,92 per turno svolto (€ 2,74 per 8 ore di turno notturno) che pertanto non compete per i soli turni di guardia.

La *tavola 19*, mostra la stima dell'impatto sul Fondo per le condizioni di lavoro derivante da detta disposizione, utilizzando come base di calcolo la spesa sostenuta al 31 dicembre 2017, estratta dalla tabella 13 del conto annuale RGS/MEF. L'incremento dell'indennità di guardia notturna e/o festivo e di pronto soccorso è stato considerato al netto delle risorse che, per effetto della mancata corresponsione dell'indennità per servizio notturno, continuano ad essere

disponibili all'interno del fondo stesso. Pertanto, l'esborso ulteriore a carico del Fondo sarà di minore entità rispetto al valore assoluto definito dall'Ipotesi.

L'aumento consente, in tal modo, di calcolare la percentuale di crescita della spesa complessiva per tale istituto a carico del Fondo e la conseguente determinazione dalla media pro-capite utile al confronto con le disponibilità del Fondo stesso. Ai fini della valutazione di sostenibilità occorre anche considerare che, per effetto di quanto previsto dall'art. 96 comma 3 lett a) e d) della presente Ipotesi di accordo, il Fondo condizioni di lavoro sarà ulteriormente incrementato di € 325 pro-capite annui nonché delle risorse apportate dall'art. 1, comma 435 della legge n. 205/2017⁸.

Tavola 19
Incremento compenso per turni di guardia notturni e/o festivi

Unità di personale e valori in €

	Attuale indennità di guardia	Incremento indennità guardia	Nuova indennità guardia	Indennità servizio notturno	Incremento indennità guardia	Incremento in %
	(A)	(B)	(C=A+B)	(D)	(E=B-D)	(F=E/A)
Medici	50,00	50,00	100,00	21,92	28,08	56,16%
Non medici	50,00	50,00	100,00	21,92	28,08	56,16%
Pronto soccorso	50,00	70,00	120,00	21,92	48,08	96,16%

	Unità ⁽¹⁾	Medie Tab. 13 Conto annuale 2017	Incremento compenso annuo	
	C.a. 2017	al 31.12.2017	% incremento	€ pro-capite
Medici	88.708	727,86	56,2%	408,77
Non medici	10.658	56,45	56,2%	31,70
Pronto soccorso	24.841	655,85	96,2%	630,66
	124.207	655,85	64,2%	420,79

(1) Il personale destinatario dell'indennità è stato stimato pari all'80% del totale dei dirigenti. Il restante personale (20%) è stimato in servizio al pronto soccorso.

⁸ Cfr. nota n. 6.

Infine, con l'**art. 100** l'Ipotesi provvede alla rideterminazione dell'indennità di polizza giudiziaria, indicando in € 80,00 mensili lordi il valore a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL.

Nella **tavola 20** viene presentata la stima dell'incremento annuo medio pro-capite per il raffronto con la disponibilità complessiva del Fondo per le condizioni di lavoro.

Tavola 20

Incremento della Indennità di polizza giudiziaria - Veterinari

Unità di personale e valori in €

	Unità	Valore mensile	Incremento mensile	Valore annuo riproporzionato su Area Sanità
	C.a. 2017	al 1.1.09	dal 31.12.2018	€ procapite
Indennità di polizza giudiziaria	5.238	60,25	19,75	9,20

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DELL'IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL' AREA DELLA SANITA'
PERIODO 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
DELL'AREA DELLA SANITA'
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

I. PREMESSA

In data 24 luglio 2019 è stata sottoscritta l'Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della Sanità, di cui all'art. 7 del CCNQ del 13 luglio 2016 sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva, nella quale sono stati fatti confluire i dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie (ex Area IV e ex Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie) per un totale di circa 130.000 addetti.

La firma di tale Ipotesi, avvenuta dopo una trattativa durata molti mesi, costituisce un risultato particolarmente importante per il settore, in quanto riapre, dopo una lunga sospensione, la contrattazione collettiva nazionale anche per tutta la dirigenza dell'area della sanità.

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 e successive integrazioni del 14 febbraio 2018, del 22 febbraio 2018, del 7 marzo 2018 e da ultimo del 30 maggio 2019, tutte rispettivamente accompagnate dal nulla osta del Governo rilasciato dal Ministro per la pubblica amministrazione a seguito delle valutazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il testo dell'articolato, presenta inoltre degli aspetti di forte innovazione poichè 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, sono stati particolarmente significativi gli ultimi decreti legislativi 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 norme negoziali, quasi tutti gli istituti contrattuali sono state attualizzati e semplificati al fine di renderne più agevole l'applicazione nell'ambito di un sistema di gestione del personale volto anche a migliorare al qualità del Servizio Sanitario Nazionale.

La preintesa si qualifica altresì per l'attenzione riservata alla specialità di questa dirigenza, manifestatasi in modo più evidente nel nuovo sistema degli incarichi, e nel relativo sistema di verifica e valutazione volti entrambe alla valorizzazione della carriera dirigenziale, anche professionale e al miglioramento dell'organizzazione aziendale nonché al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti.

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") che ha il compito di realizzare un dialogo proficuo e collaborativo tra parte datoriale e sindacati su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo con riferimento a molti aspetti che analizzeremo nel dettaglio più avanti. 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, alle ferie, alle assenze, anche 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 dirigenti 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, alla formazione e alla libera professione intramuraria.

Sull'orario di lavoro è stato inoltre effettuato un adeguamento al D.Lgs n. 66/2003 di "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*" seppure nel rispetto delle indicazioni fornite dal Comitato di settore in un apposito atto di indirizzo analogo a quello riguardante il personale comparto sanità.

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 disposizioni legislative in materia. 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 dirigenti 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 ed annuale per i rapporti di lavoro a termine, che non dovrà superare la percentuale del 20% da calcolare sul numero del personale a tempo indeterminato. Anche per quanto riguarda il rapporto di lavoro ad impegno ridotto 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. 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.

Il contratto ha anche 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, con oneri a carico del fondo di risultato, ai dirigenti 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 dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Norme specifiche per questa area dirigenziale sono poi state riformulate in materia di coperture assicurative, con particolare attenzione alla legge 24/2017, nonché in materia di sistemi per la gestione del rischio e del patrocinio legale.

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 riscritto l'articolo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato correlandola al ciclo della

performance organizzativa e individuale ed è stato introdotto un nuovo meccanismo per l'attribuzione degli incentivi economici al personale dirigente, che ha l'obiettivo di riconoscere premi aggiuntivi a coloro che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate.

Si è anche riformata la retribuzione di posizione con una uniformizzazione degli attuali valori minimi di retribuzione di posizione correlati agli incarichi, che presentano differenze contenute. La retribuzione di posizione normata nell'ipotesi si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico. I valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. Complessivamente, nell'ipotesi vengono aumentate le parti fisse della retribuzione di posizione di tutte le tipologie d'incarico.

Specifici titoli infine sono stati dedicati alle particolari tipologie di rapporto a tempo determinato o con impegno orario ridotto e alla libera professione intramuraria dove le modifiche legislative hanno reso necessario l'aggiornamento delle clausole pregresse.

Il testo contrattuale è alla fine accompagnato da 13 dichiarazioni congiunte per lo più di natura esplicativa o esortativa.

Si evidenzia altresì che e alla fine di ogni capo è stato inserito, ove ritenuto necessario, un apposito articolo dedicato alle conseguenti disapplicazioni nel quale, in molti casi, si è provveduto ad elencare espressamente gli articoli dei precedenti CCNL da ritenersi disapplicati. Con riferimento al Titolo V sul trattamento economico dei dirigenti, oltre alle specifiche disapplicazioni previste alla fine del capo I sulla struttura della retribuzione e del capo V sui compensi correlati alle condizioni di lavoro, c'è invece una clausola disapplicativa più generale. Tra le disposizioni finali del Titolo IX, poi, un ulteriore articolo disapplica alcune disposizioni particolari dei precedenti CCNL. Per qualche materia, le relative disapplicazioni sono contenute in appositi commi dell'articolato.

II. ANALISI DELLE DISPOSIZIONI

L'ipotesi di accordo si compone di nove titoli ed è strutturata come segue:

- il Titolo I riguarda le disposizioni generali;
- il Titolo II: le relazioni sindacali;
- il Titolo III: il rapporto di lavoro;
- il titolo IV: gli istituti normo-economici;
- il Titolo V: il trattamento economico dei dirigenti;
- il titolo VI: l'estinzione del rapporto di lavoro;
- il Titolo VII: particolari tipologie di rapporto di lavoro;
- il Titolo VIII: libera professione intramuraria;
- il titolo IX: 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 tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art.7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dirigente da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicati all'art. 6 del medesimo CCNQ.

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

"la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal D.Lgs. 254 del 2000" e che "I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo, sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".

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 dirigenti 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 fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440, della legge 30 dicembre 2018 n. 145.

Per quanto riguarda l'interpretazione autentica del contratto collettivo nazionale di lavoro, 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;
- organismo paritetico.

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**”, viene fornita la concreta disciplina delle singole modalità relazionali partecipative, 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 professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
- e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- 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 condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

Sul **“confronto regionale” (art. 6)** si prevede che, ferma rimanendo 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) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
- c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei

- proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
- h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;

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

- **l' "organismo paritetico" (art. 6 bis)** 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 manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo - 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 anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

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.

Nel quadro del sistema di relazioni sindacali, una specifica disciplina viene prevista per la contrattazione integrativa **dall'art. 7 "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) le RSA;
- 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. 8, 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.

Al fine di evitare ogni possibile dubbio applicativo, **l'art.10** prevede espressamente che, con l'entrata in vigore del Titolo II dell'Ipotesi di CCNL intitolato "Relazioni sindacali", cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.

Come si evince dal formale riferimento al Titolo II dell'Ipotesi del CCNL intitolato "Relazioni sindacali", contenuto nella suddetta clausola contrattuale, la disapplicazione concerne solo le disposizioni negoziali che precedentemente regolavano i diversi modelli di relazioni sindacali e non si estende quindi, anche a quelle concernenti i diritti e le prerogative sindacali.

Titolo III: RAPPORTO DI LAVORO

Il **Titolo III "rapporto di lavoro"** disciplina la parte normativa del contratto, riguardante la regolamentazione della maggior parte degli istituti relativi ai diritti e ai

doveri dei dirigenti del servizio sanitario nazionale nonché il conferimento degli incarichi quale sistema altresì di sviluppo della carriera professionale. I primi articoli concernenti il **“contratto individuale di lavoro” art. 11, il “periodo di prova”, art. 12 e “ricostituzione del rapporto di lavoro” art. 13** sono sostanzialmente simili agli articoli dei precedenti contratti con qualche aggiornamento.

Si segnala che, per quanto concerne le novità, a titolo esemplificativo, nell’art. 11 sul “Contratto individuale di lavoro”, il primo comma è stato solo integrato da una affermazione di principio circa il fatto che “Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti”, in analogia con quanto previsto dall’art.1 del D.Lgs. n 81/2015 e che nel contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro deve essere espressamente indicata oltre alla sede anche l’unità operativa in cui svolge l’attività lavorativa.

E’ rimasta identica la durata del periodo di prova sebbene le parti negoziali abbiano scelto di prevedere casi specifici di esonero o di esonerabilità dal periodo di prova stesso.

Il successivo art. 13 sulla “Ricostituzione del rapporto di lavoro” viene interamente ripreso dai precedenti art. 21 del CCNL del 10.2.2004 dell’area IV e dell’area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ricostituzione del rapporto di lavoro), ma il periodo entro il quale può essere richiesta è passato da due anni a cinque. Si precisa che in caso di ricostituzione, il dirigente è ricollocato nella fascia di esclusività iniziale e , qualora il dirigente abbia superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto, gli verrà conferito un incarico ai sensi di quanto previsto dal nuovo sistema di conferimento degli incarichi.

Sulle **“caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti” art. 14** si precisa che *“Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area negoziale come definiti all’art. 1, comma 1 (Campo di applicazione), ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all’art. 8 del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell’istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell’Area III, può essere esclusivo o non esclusivo.”* mentre un nuovo e specifico **articolo 15** sugli **“Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto**

non esclusivo e viceversa” è stato formulato al fine di racchiudere in un'unica clausola contrattuale tutti gli effetti (incarico e relativa retribuzione di posizione, retribuzione di risultato, libera professione intramuraria e indennità di esclusività) del passaggio dal tipo esclusivo a quello non esclusivo e viceversa che prima erano regolamentati frammentariamente in più clausole contrattuali.

Nel Capo II del Titolo III si ridisegna il sistema degli incarichi sottolineando che tale sistema valorizza il merito, garantisce il corretto funzionamento della funzione dirigenziale, l'efficace organizzazione aziendale e il raggiungimento degli obiettivi di salute e promuove lo sviluppo professionale dei dirigenti.

Premesso che *“La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale (d'ora in avanti “incarichi gestionali”) sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in avanti “incarichi professionali”)”* e che *“Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'art. 91 (Retribuzione di posizione).”*, **l'art. 18 “ Tipologie d'incarico”** prevede un nuovo assetto che si articola come segue:

- a) incarichi gestionali;
- b) incarichi professionali.

INCARICHI GESTIONALI

Gli incarichi gestionali, in coerenza con disposizioni di legge, sono di 3 tipologie:

- a1) direttore struttura complessa;
- a2) responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- a3) responsabile di struttura semplice - articolazione di struttura complessa.

Gli incarichi di direttore di dipartimento di cui al d. lgs. n. 502/1992 sono espletati in aggiunta ad un incarico di direzione di struttura complessa e sono remunerati con la maggiorazione di retribuzione di posizione già prevista dai previgenti CCNL.

Gli incarichi di direttore di presidio ospedaliero di cui al d. lgs. n. 502/1992 sono equiparati alla tipologia a1 (struttura complessa).

Gli incarichi di direzione di distretto sanitario di cui al d. lgs. n. 502/1992 sono equiparati, ai fini della retribuzione di posizione minima, alla tipologia a1 (struttura complessa) o alla tipologia a3 (struttura semplice), in base ad una scelta aziendale.

INCARICHI PROFESSIONALI

Gli incarichi professionali sono di 4 tipologie:

a) Incarico professionale di altissima professionalità che si distingue, a sua volta, in:

a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale;

a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;

b) incarico professionali di alta specializzazione;

c) incarico professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

b1) incarico professionali di base.

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare:

a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c);

b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c).

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità. Analoga regola per il calcolo dell'anzianità è prevista in materia di esclusività e di applicazione della clausola di garanzia di cui al successivo art. 92.

Il nuovo sistema degli incarichi di cui al presente articolo e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), sono applicati a decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL. In prima applicazione, le precedenti tipologie d'incarico in essere sono automaticamente ricondotte alle nuove tipologie di cui alla presente ipotesi sulla base di una dettagliata tabella di corrispondenze.

Nell'art. 19 sull' "Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure" si precisa che le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi".

Questi incarichi hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni.

Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti.

Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la specifica procedura selettiva. Quest'ultima è invece necessaria per il conferimento degli incarichi e si basa principalmente sulla valutazione comparata dei curricula formativi e professionali.

Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione). Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché, ove spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38, comma 3, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

L'art. 20 regola invece l' "**Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure**" con disposizioni, per la maggior parte, analoghe quelle relative agli altri incarichi come sopra illustrate ma con le seguenti specifiche:

- Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti;
- Il trattamento economico per questa tipologia di incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è

costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38 comma 3 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

- Con riferimento a questo art. 20, comma 1, nella **dichiarazione congiunta n.6** *“le parti auspicano che ci sia un intervento legislativo di definizione delle procedure e dei requisiti di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 251 del 10/8/2000.”*

Il successivo **art. 21 “dirigente ambientale”** riguarda invece in modo specifico le Arpa e il profilo, introdotto in via transitoria con un CCNL del 2005 (Area III) , di dirigente ambientale che, dall'entrata in vigore della presente ipotesi, è abrogato. I dirigenti ambientali già inquadrati, con tale profilo, nel ruolo tecnico sono collocati in esaurimento. Ne consegue che i dirigenti sanitari assunti dopo la suddetta entrata in vigore saranno inquadrati nei ruoli di competenza e ad essi verrà applicato il trattamento normativo ed economico previsto dal presente CCNL.

L'**art. 22**, sulle **“sostituzioni”** in caso di assenza, oltre ad aver adeguato la previgente disciplina contrattuale al nuovo sistema degli incarichi, ha introdotto alcune modifiche innovative che si evidenziano qui di seguito. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

La designazione del sostituto, da effettuarsi all'inizio di ciascun anno, deve attenersi ai seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. 11, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico).

In caso di cessazione del rapporto, tali criteri sono integrati dalla valutazione comparata dei curricula formativi e professionali prodotti dai dirigenti interessati e la sostituzione potrà durare solo nove mesi prorogabili per altri nove.

In caso di assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs 165 del 2001 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'incarico del dirigente assente può essere assegnato dall'Azienda o Ente ad altro dirigente già dirigente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui sopra conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 55 e segg. del Capo VIII (Verifica e valutazione dei dirigenti).

Al dirigente incaricato della sostituzione, nei casi appena illustrati, non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a €600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di

struttura semplice. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse del fondo dell'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ove non si possa fare ricorso alle sostituzioni, la posizione potrà, come già in precedenza, essere affidata, ad interim, ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente paragrafo. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Anche per quanto riguarda **l'orario di lavoro e l'organizzazione della prestazione di lavoro**, la disciplina dell'Ipotesi ha dato un assetto organico all'intera materia e ha in gran parte recepito ma anche aggiornato la regolamentazione dei precedenti CCNL. Sul versante degli adattamenti alla disciplina legislativa, occorre segnalare che la nuova regolamentazione ha operato un adeguamento al D.Lgs n. 66/2003 di "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*" seppure nel rispetto delle indicazioni fornite dal Comitato di settore in un apposito atto di indirizzo analogo a quello riguardante il personale comparto sanità .

La normativa contrattuale sulla materia si apre con l'art. **24 "orario di lavoro"**, il quale conferma che l'orario ordinario di lavoro è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs 502/92 e s.m.i., è definito con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'Art. 93, comma 5, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione). La disciplina relativa alla riserva di ore destinate ad attività non assistenziali e quella relativa alle prestazioni aggiuntive è confermata.

Viene precisato che l'articolazione ordinaria può essere su cinque o sei giorni con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti. 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.

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 paragrafo precedente, fatto salvo quanto diversamente previsto in altre disposizioni negoziali della presente ipotesi o dalle disposizioni legislative vigenti.

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 più innovativi, viene invece introdotta, in attuazione del suindicato D.Lgs. n. 66 del 2003, una specifica regolamentazione dei limiti orari per i dirigenti, 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 dirigenti, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio.

Le parti hanno inoltre voluto precisare sia che vi debba essere un riposo continuativo di 11 ore per una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative sia 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. Si aggiunge anche che le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 1 lettera d) dell'art.115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) nella quale sono ricomprese anche le c.d. prestazioni aggiuntive, durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo esercitano la libera professione extramuraria, sotto la loro autonomia e responsabilità, attenendosi al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

Per i dirigenti veterinari si prevede in particolare che Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità. Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente veterinario, le Aziende ed Enti si avvalgono dell'istituto disciplinato dall'art. 115 comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), tenuto conto delle modalità individuate nell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti)

utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.

Innovativa è la disposizione secondo la quale la programmazione oraria della turnistica deve essere formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

All'art. 25 sull' "orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa" si prevede espressamente il rilevamento della permanenza giornaliera con gli strumenti automatici come per gli altri dirigenti.

Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Con riguardo al **servizio di guardia**, all'art.26 si stabilisce che Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.

Si implementa la remunerazione per quelle notturne e/o festive che è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98, comma 1, (Indennità per servizio notturno e festivo) che pertanto non compete per i soli turni di guardia.

Per quanto attiene all'art. 27 sul "servizio di pronta disponibilità" non vi sono modifiche sostanziali. Al comma 3 si è tuttavia previsto che in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa

Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 (Lavoro straordinario) o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

Occorre, peraltro, segnalare che, nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, di cui all'art. 7 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 fruite nei successivi tre 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.28)**, il **“lavoro notturno” (art.29)** e il **“lavoro straordinario” (art. 30)**.

Per il lavoro straordinario si è proceduto alla rideterminazione, in base ai consueti calcoli percentuali sulla retribuzione oraria di cui all'art. 82, comma 4 (Retribuzione e sue definizioni), delle tariffe orarie:

- € 27,65, per lo straordinario diurno;
- € 31,12, per lo straordinario notturno o festivo;
- € 35,75, per lo straordinario notturno-festivo.

L'**art. 31 “Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale”** sancisce che, nel rispetto di quanto previsto dalla presente ipotesi al Titolo rubricato “Libera professione intramuraria”, i volumi di attività libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'art.6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale).

Proseguendo nell'analisi delle disposizioni normative, l'articolo successivo riguarda le **“ferie e recupero festività soppresse” (art. 33)** dove è stata fatta 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 la nuova disciplina contrattuale è integrata da una specifica **dichiarazione congiunta n. 2** 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.

Al comma 4, è stata introdotta l'equiparazione dell'anzianità maturata con contratto di lavoro a tempo determinato a quella maturata con contratto di lavoro a tempo indeterminato come già più volte sancito dalla Corte di Giustizia Europea.

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 dirigenti, su base volontaria ed a titolo gratuito, di cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente 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 soppresse. In realtà, anche secondo quanto previsto dalla citata legge, il dirigente 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 dirigenti 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 dirigente la suddetta esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dirigenti 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 delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Passando alle assenze retribuite, occorre precisare che è stata operata una distinzione tra le diverse tipologie di assenze, cui sono stati dedicati specifici articoli che sono: le “assenze giornaliere retribuite” (art. 36), le “assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari” (art.37) le “assenze previste da particolari disposizioni di legge” (art. 38), i “congedi per le donne vittime di violenza” (art. 39) le “assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici” (art. 40)

Per le “assenze giornaliere retribuite” (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 di tre giorni, anche non consecutivi, per lutto entro 7 giorni lavorativi successivi all'evento e per le assenze per matrimonio che possono essere fruite entro 45 giorni dal matrimonio stesso.

Per le **“assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari” (art. 37)**, viene confermato che l'istituto consente la possibilità di concedere, a domanda del dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di assenza retribuita nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Ad integrazione della precedente disciplina, viene precisato che tali assenze orarie:

- 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 assenze 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 dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 24, comma 7, (Orario di lavoro);

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Viene, altresì, ribadito che durante le predette assenze orarie al dirigente spetta l'intera retribuzione, esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per le **“assenze previste da particolari disposizioni di legge” (art. 38)**, viene specificato che i dirigenti del comparto sanità, ove ne ricorrano le condizioni, possono fruire dei tre giorni 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 dirigente, che fruisce di tali assenze, predispone di norma una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare 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 comunicazione 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 dirigente utilizza il permesso.

Viene ribadito, inoltre, che il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi con conservazione della retribuzione nei casi 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. Per i permessi per lutto pure previsti nell' art. 4 della legge n. 53/2000, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell' Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari), trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 36, comma 1, lettera b) sulle assenze retribuite.

Anche in tali ipotesi, è necessario che il dirigente comunichi all'ufficio di appartenenza, con un preavviso di tre giorni, la data dell'assenza, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione 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 dirigente 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 dirigente, 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente sia corrisposto quello previsto per il congedo di maternità dall'art. 44 (Congedi dei genitori).

Come ulteriore tutela, viene riportato che la dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 qualifica, area e disciplina.

Sotto il profilo contrattuale, viene prevista, come ulteriore tutela per le suddette dirigenti, 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 di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e di cui all'art.10, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

Inoltre, la dirigente, 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 i dirigenti possono assentarsi 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.

Le assenze in esame sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse, con la sola eccezione per le assenze orarie. In particolare, viene specificato che tali ultime assenze:

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

Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Tali assenze orarie possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 24, comma 7 (Orario di lavoro dei

dirigenti) e il trattamento economico accessorio del dirigente 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 dell'assenza è presentata dal dirigente 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 dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria. In ogni caso, in considerazione della specifica finalità dell'istituto, viene previsto che l'assenza 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 dirigente 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 dirigente di fruire, in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Per le “**assenze per malattia**”, (art. 41) 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 dirigente, 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. 42). 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigenti di poter fruire dei suindicati benefici anche per i periodi successivi all'effettuazione delle terapie, qualora queste comportino conseguenze sullo stato di salute del dirigente 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. 43)** 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 dirigenti 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. 44)”** 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. L'ipotesi non contempla più il caso del parto prematuro in quanto lo stesso è stato disciplinato interamente dall'art. 16 bis 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. 45)**. 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 dirigenti in particolari condizioni psicofisiche” (art. 46)**, è rimasto sostanzialmente identico seppure con qualche aggiornamento mentre è stata eliminata l'analogo istituto previsto per i dirigenti con disabilità, che, invece, è stato ritenuto superato dalla copiosa normativa emanata più specificatamente sulla materia.

Un aggiornamento da evidenziare riguarda il servizio militare. Il relativo articolo è ora denominato **“richiamo alle armi” (art.47)**, in quanto, per tale unica fattispecie, è intervenuto l'art. 1799 della legge 66/2010 che stabilisce il trattamento economico da

corrispondere. Al di fuori dei casi previsti nel citato comma 1799, ai dirigenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l' eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare. . Il dirigente richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto e dell'incarico per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio Alla fine del richiamo il dirigente 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. 48** riguardante le “**unioni civili**”, ove viene chiarito 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.

Il **Capo VI** del Titolo III Sul rapporto di lavoro è dedicato alla **formazione e alla partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata** e riprende la disciplina previgente con qualche aggiornamento.

L'**art. 50 “Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata”** precisa che al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 del CCNL 10.2.2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per la formazione) e art. 52 (Comando Finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi

Una specifica e dettagliata disposizione è stata invece dedicata alla “**formazione continua ed ECM**” (**art.51**) in attuazione dell'art. 16 bis e segg. del D.Lgs n. 502/1992.

Nell'**art. 52** sul “**comando finalizzato**” è stato precisato che il dirigente può chiederlo e che l'Azienda o Ente può concederlo.

Per quanto concerne la mobilità, l'articolo sull' "**integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale**" (art. 54) ha disapplicato il precedente articolo 20 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Mobilità volontaria) e, FERMO restando 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 tra i quali ad esempio che la mobilità avviene nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso in relazione al posto da coprire e che la mobilità richiesta da un dirigente comporta, nel trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito dall'Azienda o Ente di provenienza e delle relative indennità correlate; l'Azienda o Ente di destinazione provvede all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 18 (Tipologie di incarico), tenuto conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti; l'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda o Ente con le procedure dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e Procedure). Attiene a questo articolo anche la **dichiarazione congiunta n.1** in base alla quale "*in relazione a quanto previsto dall'art. 54 ,comma 2, lett. d) (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti), le parti si danno reciprocamente atto che la mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento ad un ulteriore periodo di prova.*"

Nel **Capo VIII** del Titolo III sul rapporto di lavoro si affronta la **verifica e valutazione dei dirigenti** che ha una sua specificità ed avviene nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del D. Lgs. 502/1992 così come modificato nel 2012. Per i dirigenti della presente area, gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono: il collegio tecnico che valuta le attività professionali e l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale che valuta il raggiungimento dei risultati annuali assegnati ai dirigenti.

L'articolato riordina e semplifica la precedente disciplina dalla quale sostanzialmente non si discosta. Tuttavia, è stato necessario da un lato riarmonizzarla

con il nuovo sistema degli incarichi e delle relazioni sindacali e dall'altro tenere presente che la valutazione annuale effettuata dall'OIV sul raggiungimento degli obiettivi è già disciplinata dal D.Lgs 150 del 2009 che consente alla contrattazione collettiva nazionale la regolamentazione dei soli effetti di sistema di valutazione annuale della performance e non anche delle relative modalità. In coerenza con quanto appena esposto, l'**art. 61 "Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione"** prevede che *"sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati)"*. Con riferimento a tale clausola negoziale, tuttavia, nella dichiarazione congiunta n. 8, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di rivedere tale disciplina.

Sono stati previsti *ex novo* termini temporali chiari entro i quali devono essere effettuate le verifiche e le valutazioni.

Al **capo IX "coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale"** oltre ad aver operato un adeguamento alle nuove relazioni sindacali, sono state riformulate le norme negoziali in materia di coperture assicurative, con particolare attenzione alla legge 114/2014 e 24/2017. Sono state altresì attualizzate le disposizioni relative al patrocinio legale facendosi espreso riferimento anche ai consulenti tecnici e ai procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità con un espreso richiamo anche alle coperture assicurative.

Il **capo X** è interamente dedicato alla **"responsabilità disciplinare"** e contiene alcuni rilevanti cambiamenti nella regolamentazione delle infrazioni e delle sanzioni disciplinari. La precedente regolamentazione contrattuale è stata rivisitata alla luce delle disposizioni di legge nei limiti di quanto demandato alla contrattazione collettiva. Con le disposizioni contenute nel presente capo 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 presidono la responsabilità disciplinare e agli istituti che la caratterizzano. Lo schema del nuovo sistema è analogo a quello dei 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, 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.

Attiene a questo capo anche la **dichiarazione congiunta n.4** : *“Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dirigenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.”*

Per quanto riguarda gli **“obblighi del dirigente” (art.70)**, viene riproposta sostanzialmente la precedente disciplina con alcuni adeguamenti riguardanti il DPR n. 62 del 2013 e aggiunto, al comma 3 lett. m), tra gli obblighi del dirigente che *“qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.”*

Con riguardo alle **“sanzioni disciplinari” (art.71)** vengono richiamate anche le sanzioni previste dall'art.55 bis, comma 7, e art. 55 sexies, commi 1 e 3, del D.Lgs. n.165/2001.

Invece, per la parte relativa alle sanzioni disciplinari ed illeciti disciplinari (**art. 72 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 “due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale” e alle “ingiustificate assenze collettive nei periodi 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. Si segnala altresì una specificità inserita alla fine del comma 4 dove si prevede che *“L’importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell’Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario”*. Inoltre, con riferimento al comma 8, lett.b), nella **dichiarazione congiunta n.3**, le parti in considerazione della gravità e reiterazione di aggressioni a personale sanitario, ritengono non più tollerabile tale situazione e ritengono non ulteriormente differibile l’attivazione da parte delle autorità competenti e delle aziende ed enti del SSN di iniziative concrete di contrasto al fine di dare serenità al difficile compito degli operatori e di garantire l’operatività del servizio.

Analogamente si è proceduto anche per gli altri istituti strettamente correlati alla responsabilità disciplinare (**“sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare” (art. 73)**, **“sospensione cautelare in corso di procedimento penale” (art. 74)**, **“rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale” (art.75)**), 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.

Nulla è innovato per quanto riguarda **“la determinazione concordata della sanzione” (art.76)** nonché la **“reintegrazione sul posto di lavoro e indennità**

supplementare” (art.77) proponibile in sostituzione della reintegrazione prevista dall’art. 63, comma2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001. In merito a quest’ultima, all’**art. 78, comma 2, “norme finali”** si precisa che *“L’Azienda o Ente che, ai sensi dell’art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 è tenuto alla reintegrazione in servizio del dirigente, effettua tale reintegrazione anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all’atto del licenziamento.”*

Titolo IV: ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Per quanto riguarda gli istituti normo-economici **l’art. 80 bis “welfare integrativo”** al comma 1, elenca la tipologia di benefici di natura assistenziale e sociale che possono essere concessi ai dirigenti, mentre al comma 2 stabilisce che gli oneri sono sostenuti mediante quota parte del “fondo per la retribuzione di risultato”. **L’art. 80** regola il **“trattamento di trasferta”** e provvede ad adeguare la disposizione contrattuale alle norme di legge intervenute in materia.

Titolo V: TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

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. 83** provvede a definire la **“struttura della retribuzione”** anche con riferimento alla nuova struttura della retribuzione di posizione sulla quale ci soffermeremo più avanti. All’**art. 85 “incrementi dello stipendio tabellare”** si individua un incremento tabellare uguale per tutti i dirigenti dell’Area sanità e si stabilisce che, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL definitivo, l’indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta con decorrenza 2010, cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare mentre all’**art. 86 “trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento”** si individuano specifici incrementi per alcuni dirigenti che hanno ancora tipologie di rapporto di lavoro ad esaurimento.

L’ art. 87 “effetti dei nuovi stipendi tabellari” provvede, invece, ad elencare gli istituti sui quali le misure dei nuovi stipendi produrranno effetti.

In merito all'**indennità di esclusività** – che l'art.83 sulla “struttura della retribuzione” include tra le voci del trattamento fondamentale - , l'**art. 89** conferma la previgente disciplina ma ne ridetermina, per la sola dirigenza sanitaria, i valori annui a decorrere dal 31.12.2018 e i requisiti per maturare l'anzianità richiesta che - analogamente a quanto previsto per il conferimento degli incarichi e la clausola di garanzia dell'art. 92 e a differenza di quanto previsto nei CCNL previgenti – consistono nell'*“effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità.”*. Nella **dichiarazione congiunta n. 7**, con riferimento a questo articolo 89, le parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a garantire la possibilità di opzione tra rapporto esclusivo o non esclusivo per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art.6 della Legge 251 del 10/8/2000.

Anche il valore annuo dell'**indennità per incarico di direzione di struttura complessa** di cui all'**art. 90** e l'**indennità di specificità medico –veterinaria** di cui all'**art. 90 bis** sono rideterminati con decorrenza dal 31.12.2018.

L'**art.90 ter** prevede invece l'erogazione, in unica soluzione, al personale in servizio, con rapporto di lavoro esclusivo e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, di un **“una tantum”** che verrà riproporzionata in relazione al personale con rapporto di lavoro ad impegno ridotto.

Il **capo III** è dedicato alla retribuzione di posizione e di risultato che, così come i fondi, sono state strutturalmente ridefiniti e semplificati.

L'**art. 91 “retribuzione di posizione”** correla tale retribuzione a ciascuna delle tipologie d'incarico previste dall'ipotesi. Essa si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come nelle allegate tabelle:

I valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima

contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza.

I valori di retribuzione di posizione parte fissa sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (Tipologie d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:

- a) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. a) (Fondo per la retribuzione degli incarichi);
- b) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui all'allegata tabella

La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.

La graduazione delle funzioni è effettuata, previo confronto sindacale, dalle Aziende od Enti sulla base dei criteri e parametri di massima già previsti in precedenza anche se notevolmente semplificati

Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta la sola retribuzione di posizione – parte fissa.

Nel complesso, la retribuzione di posizione è stata notevolmente semplificata con una uniformizzazione degli attuali valori minimi di retribuzione di posizione correlati agli incarichi, che presentano differenze contenute. Si evidenzia altresì un aumento della parte fissa di tutte le posizioni gestionali e professionali mentre tutti i dirigenti neoassunti dell'area percepiranno una retribuzione di posizione di € 1500,00.

L'**art. 92 "clausola di garanzia"** invece introduce ex novo un meccanismo di garanzia in base al quale ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2 (Tipologie d'incarico) ovvero sia che a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale.

I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità sono stabiliti come segue:

- anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.

Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.

Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui sopra, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento di tali valori. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore a quegli stessi valori.

La garanzia ha la medesima decorrenza prevista per l'entrata in vigore dei nuovi valori della retribuzione di posizione parte fissa e la maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità sono maturati.

All'Art.93“**retribuzione di risultato e relativa differenziazione**”, la retribuzione di risultato viene riformulata *ex novo* e, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui agli artt. 4 e 15 e ss. del D.Lgs. 150/2009. Gli obiettivi sono assegnati formalmente dal responsabile a ciascuno dei dirigenti dell'unità operativa anche in base alla tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.

La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato “Verifica e valutazione dei dirigenti”.

Lo stesso articolo individua specifici meccanismi premiali in base ai quali, per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato, 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 della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente e che la contrattazione integrativa definisce, in via preventiva, una limitata quota massima di dirigenti valutati 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. 93 bis** “**misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti**” relativa all'individuazione di strumenti diretti a frenare e ridurre le assenze dei dirigenti. Nel testo dell'Ipotesi viene demandata all' Organismo paritetico per l'Innovazione, istituito all' art. 6 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.

Gli **artt. 94, 95 e 96** individuano tre nuovi fondi rispettivamente denominati **“fondo per la retribuzione degli incarichi”**, **“fondo per la retribuzione di risultato”** e **“fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro”** in cui confluiscono i corrispondenti fondi delle diverse categorie di dirigenti dell'area IV (Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa, fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) e III (fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa, fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnico e amministrativa. Tali articoli sono dedicati alle modalità di costituzione dei nuovi fondi e alle modalità utilizzo delle risorse di tali fondi che sono state entrambe notevolmente semplificate in coerenza con

le indicazioni dell'atto di indirizzo e della normativa vigente in materia, di attuare una semplificazione amministrativa nella gestione dei fondi stessi .

La scelta negoziale di ridurre a tre il numero dei fondi esistenti è anch'essa motivata principalmente dalla stessa esigenza di semplificazione.

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

- un primo fondo, con risorse destinate a supportare le politiche di carriera professionale del personale dirigenziale: “fondo per la retribuzione degli incarichi”;
- un secondo fondo, con risorse a destinate a supportare le politiche della premialità: “fondo per la retribuzione di risultato”;
- un terzo fondo, con risorse destinate a supportare le politiche organizzative delle aziende: “fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro” ;

In tutti e tre i fondi si precisa che la quantificazione delle risorse dei medesimi deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Inoltre, all'**art. 95**, comma 8 sul **fondo per la retribuzione di risultato** si regolamentano i residui prevedendo che eventuali risorse residue, del presente fondo e degli altri due fondi stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, confluiscono nel fondo di risultato e sono vincolate a tale retribuzione. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno di riferimento.

Sempre nello stesso art. 95, comma 9, sul fondo per la retribuzione di risultato si prevede che al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della nuova disciplina relativa alla retribuzione di posizione, anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse stabili, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando stabilmente di un importo corrispondente le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi. Nel successivo comma 10 si stabilisce che, in sede di contrattazione integrativa, alla retribuzione di risultato è destinato un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili nel presente fondo. Infine, nel comma 11 e 12, si dispone che dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della

Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 3, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL e che, nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo, gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

Il **Capo IV** ridisegna con maggiore chiarezza il sistema dei **“compensi correlati alle condizioni di lavoro”** tra i quali sono ricompresi anche l'indennità di pronta disponibilità, l'indennità per il turno di guardia e i compensi per lavoro straordinario già trattati in precedenza. 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 per la retribuzione delle condizioni di lavoro”**.

In merito al **rischio radiologico**, le parti negoziali, **all'art. 99**, hanno precisato che l'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai medici specialisti di radiodiagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5. comma 1, della Legge 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella confermata misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità.

Invece l'**indennità ufficiale di polizia giudiziaria** di cui all'**art. 100** è stata rideterminata in € 80,00 mensili lordi a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL.

L'**art. 103** che chiude il Titolo V relativo al **“Trattamento economico dei dirigenti”** contiene una clausola disapplicativa generale secondo la quale la nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle

espressamente richiamate. Restano ferme le disapplicazioni espressamente previste all'art. 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo I di cui al Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'art. 102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro).

TITOLO VI: 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 effettuati delle modifiche meramente lessicali o esplicative. Le norme relative al “**comitato dei garanti**” (art.106) istituito presso ciascuna Regione sono state aggiornate alla luce delle previsioni dell'art. 22 del D.Lgs.165/2001.

TITOLO VII: PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Passando al Titolo VII sulle “particolari tipologie di rapporto di lavoro”, molto innovativo risulta essere l'articolo su “**Assunzioni a tempo determinato**” (art. 108) caratterizzato da aspetti di forte cambiamento dovuti alla necessità di adeguare il testo alle nuove disposizioni legislative che devono essere applicate, in materia, nel lavoro pubblico. Infatti nella norma contrattuale viene precisato che le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Nel testo contrattuale sono state anche richiamate alcune delle norme più significative del D.Lgs. n. 81 del 2015:

- viene stabilito che la possibilità di assumere a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti 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
- i casi di esenzione da tale limite sono stati tassativamente individuati nel comma 4 ;
- sono stati riportati i vincoli legislativi connessi alla durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato e all'intervallo tra un contratto e l'altro. Ma sulla durata, per i dirigenti della presente area 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;

- 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 pur restando;
- viene stabilito che l'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno;
- viene confermata la possibilità di attivare anche i contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del D.Lgs n. 502/1992 ma non per il conferimento dell'incarico di struttura complessa.

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 dei dirigenti 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 dirigenti 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 dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art 33, commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse) 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. 41 (Assenze per malattie), 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. 41 comma 10(Assenze per malattie),

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. 41 (Assenze per malattie);

d) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite 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 alle assenze di cui alla lett.

d), possono essere consentite le seguenti assenze:

- assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37;

- assenze per esami o concorsi, di cui all'art. 36 comma 1 lettera a);

- assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 40;

- assenze per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b);

f) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle assenze 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 dirigenti, compresa la legge n.53/2000, ivi comprese le assenze 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.

Infine, nel comma 8 si precisa che *“L’Azienda od Ente nel contratto individuale per l’assunzione a tempo determinato definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell’incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.”*

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro con impegno ridotto rinominati **“rapporti di lavoro con impegno orario ridotto”** (artt. 110, 111 e 112) si registrano 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 dirigente. Ora, invece, grazie agli interventi effettuati dalla citata legge, è stato ripristinato l’equilibrio tra l’Azienda o Ente e il dirigente e, in tale logica, vengono espressi specificatamente i motivi per i quali l’Azienda o Ente può negare la concessione di tale tipologia lavorativa. Inoltre, i dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi previste dall’art.8, commi 3 e 7, del D.Lgs.n.81/2015.

Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell’area dirigenziale di cui al presente CCNL, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 7, comma 5, lett. k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), tenendo conto delle esigenze organizzative, possono elevare il contingente di cui al comma 2 fino al 7%.

Non possono presentare domanda per la trasformazione del rapporto da impegno orario pieno a impegno orario ridotto i dirigenti con incarico di natura gestionale. Qualora questi dirigenti abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata accolta,

verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale di consulenza di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata del impegno orario ridotto.

E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria. In tal caso, si applicano le procedure previste dall' art. 105 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro).

Uno specifico comma è diretto a disciplinare il regime di transizione dal rapporto di lavoro ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente che viene disapplicata.

Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente a impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 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 impegno orario ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

L'art. 112 sul "trattamento economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto" prevede che al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

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 impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento

di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dirigente 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 dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità integrativa speciale, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, l'indennità di specificità medico-veterinaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico. Invece, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

Titolo VIII: LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

La materia, dopo l'ultimo CCNL, ha subito molte modifiche legislative – in particolare quelle della Legge 120/2007 e successive modifiche intervenute con il D.L.158/2012 – che hanno regolamentato buona parte degli aspetti dello svolgimento della libera professione intramuraria rendendo necessario l'aggiornamento delle clausole pregresse.

Si evidenzia, preliminarmente, che attualmente l'attività libero professionale non consentita ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III. A tale proposito le parti hanno formulato la dichiarazione congiunta n.7 già citata con riferimento alla indennità di esclusività.

L'art. 114 “attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti” enuncia che l'Azienda o Ente deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria e che le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle Aziende o Enti con lo stesso atto di cui al comma 1 nel rispetto dei criteri generali del presente contratto ivi incluso l'art. 31 (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale), delle vigenti

disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda o Ente e che lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi.

Inoltre, i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

Le regioni, come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'art. 5, comma 2, lett. a) del DPCM del 27/3/2000 e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le tipologie di attività libero professionale intramuraria sono individuate **dall' art. 115** tra le quali rientrano anche le c.d. prestazioni aggiuntive richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende o Enti ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia.

Per quanto riguarda i **criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi** di cui all'**art. 116**, si segnala in particolare che un'ulteriore quota della tariffa è da attribuire ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art.5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000 e che nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che

con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

Titolo IX: DISPOSIZIONI FINALI

Il titolo IX è dedicato a:

- **“informazioni sul Fondo pensione Complementare” (art. 121)** e prevede che, al fine di una consapevole ed informata adesione dei dirigenti 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.122)** ed elenca una serie di disposizioni negoziali dei precedenti contratti da ritenersi disapplicate oltre a quelle già espressamente disapplicate in appositi commi o articoli collocati, ove ritenuto necessario, alla fine di ogni capo e alla fine del Titolo V;

L'**art. 123 “conferme”** quale norma di salvaguardia, stabilisce che le disposizioni contenute nei precedenti CCNL della presente area dirigenziale della sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli e nei commi appositamente riferiti alle disapplicazioni, e/o 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.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

L'ipotesi è corredata da 13 dichiarazioni congiunte. Oltre a quelle già riportate nella illustrazione di specifici articoli, qui di seguito, si segnalano altresì le:

Dichiarazione congiunta n.5

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione,

da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 10/2/2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Art. 43 “Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”).

Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti si danno reciprocamente atto che l’attività di assistenza alle popolazioni detenute costituisce una rilevante criticità con pesanti ricadute in termini di complessità e responsabilità professionali per il personale. In sede di trattazione delle materie previste dal titolo II sulle relazioni sindacali, saranno pertanto valutate le peculiari condizioni di lavoro dei dirigenti che operano nelle predette strutture penitenziarie.

Dichiarazione congiunta n. 10

In analogia a quanto previsto per il comparto Sanità, le parti sono concordi nel ritenere che il prossimo rinnovo contrattuale debba affrontare la questione del riconoscimento, al personale che opera presso i SERD, di un’indennità correlata all’obiettivo disagio di tali attività.

Dichiarazione congiunta n. 11

Le parti esprimono l’auspicio che, attraverso futuri interventi normativi, possa essere risolto il problema del riconoscimento, al personale medico in attività di soccorso mediante elicottero, di una indennità di rischio volo, correlata all’obiettivo disagio di tale attività.

Dichiarazione congiunta n. 12

Le parti esprimono l’auspicio che attraverso interventi normativi o in sede di contrattazione collettiva nazionale, per tutti i comparti interessati dal fenomeno delle aggressioni e intimidazioni del personale, in particolare quello del Servizio Sanitario Nazionale che svolge compiti istituzionali e di servizio al di fuori o dentro le strutture sanitarie, si provveda in primo luogo ad opportuni sistemi di protezione preventiva e, ove occorra, al patrocinio legale da parte dell’Azienda.

Dichiarazione congiunta n. 13

Le parti ritengono opportuno effettuare un approfondimento sulla possibilità di includere la retribuzione di posizione parte variabile nella base di calcolo utile ai fini dell'indennità premio di servizio.