



# Il contratto di lavoro 2016/2018 Contrattazione e Sindacato

Relazione di Carlo Palermo  
Assemblea Segretari Aziendali  
Roma 13 dicembre 2019

# CCNL 2016/2018. L'accordo economico

**MASSA SALARIALE 2015**  
**13,164 MLD**  
**AL LORDO DEGLI ONERI**  
**PREVIDENZIALI RIFLESSI**

**2016 incremento 0,36%: 47,4 mln**  
**2017 incremento 1,09%: 143,4 mln**  
**2018 incremento 3,02%: 397,5 mln**  
**2019: incremento 3,48%: 458,1 mln**

**ARRETRATI**  
**Totale entro**  
**31/12/2019**  
**1,036 mld**

**QUOTE ULTERIORI**  
**30 mln "comma Gelli"**  
**25 mln Inail**

**CCNL 2016-2018**  
**L'ACCORDO**  
**ECONOMICO**

**TOTALE 1,101 MLD**

**PRO CAPITE MEDIO**  
**8.218 €**

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

<sup>(1)</sup> Dati da Conto Annuale 2015.

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

# Indennità di esclusività.

*Legge Bilancio 2019, comma 286*

- Ai fini di una maggiore valorizzazione dei dirigenti medici, veterinari e sanitari degli enti del Servizio sanitario nazionale, a decorrere **dal triennio contrattuale 2019-2021, il trattamento economico** di cui all'articolo 15-quater, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, stabilito dalla contrattazione collettiva **in favore dei dirigenti medici, veterinari e sanitari con rapporto di lavoro esclusivo, concorre alla determinazione del monte salari utile** ai fini della determinazione degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva a carico del bilancio degli enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 48, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere dalla medesima data. Agli oneri derivanti dalle presenti disposizioni si provvede nell'ambito del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato.

# Massa salariale per il CCNL 2019/2021

---

- 13.164 milioni (2015)
- 1.700 milioni (Esclusività di rapporto)
- 458 milioni (CCNL 2016/2018)

**Totale 15.222 Mln**  
**(+2.158 Mln; + 15%)**

# Il nuovo tabellare

---

**Da:**

✓ **43.310,90 € annui**

**a:**

✓ **45.260,77 € annui**

**+ 1949,87 (+4,3%)**

## 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
<b>Totale</b>	<b>134.993</b>	<b>15.422,82</b>	<b>4.385,06</b>	<b>2.832,10</b>	<b>22.639,99</b>

## 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

## Incremento Fondi: Incarichi - Risultato - Condizioni di lavoro

Unità di personale e valori in €

	Unità	Retribuzione annua	Incremento		ONERE			
			procapite annuo <sup>(1)</sup>	Incidenza su retrib.compl.	in mln al lordo o.r.			
	C.a. 2015	31-dic-15	31-dic-18		2016	2017	2018	2019
<b>FONDI:</b>								
<b>Incarichi</b>			248,30	0,35%	—	—	—	45,67
<b>Condizioni lavoro</b>	134.259	71.567,02	325,00	0,45%	—	—	—	59,78
<b>Risultato</b>			162,50	0,23%	—	—	—	29,89
<b>Media/Totale</b>			<b>735,80</b>	<b>1,03%</b>	—	—	—	<b>135,34</b>

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

# Distribuzione degli incrementi contrattuali

VOCI	AUMENTO PROCAPITE €/MESE per 13 mesi	MILIONI €/LORDO ONERI RIFLESSI
TABELLARE	125.000	300
TABELLARE MEDICI CONDOTTI	0,3	1
COSTO TFS POSIZIONE MINIMA	3,6	8,5
INDENNITÀ ESCLUSIVITÀ MEDICI CON CONTINUITÀ	4,5	11
INDENNITÀ ESCLUSIVITA' DIRIGENZA SANITARIA	1,1	2,5
18 ORE VISITE SPEC. +SALVAVITA	1,1	2,5
FONDO DI POSIZIONE	12,5	30
VALORE UNICO INDENNITÀ STRUTTURA COMP.	11,1	2,5
INDENNITÀ SPECIFICITÀ MEDICA +1%	5,5	13,0
STRAORDINARIO	2,2	5,0
INCREMENTO TURNI GUARDIA NOTTURNA	22,0	50,0
INDENNITA' POLIZIA GIUDIZIARIA	0,8	2,0
FONDO DI RISULTATO	12,5	30,0
<b>TOTALE</b>	<b>192,2</b>	<b>458,0</b>
LEGGE GELLI	14,5	35,0
INAIL	11,0	25,0
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>217,7</b>	<b>518,0</b>

# I nuovi valori della posizione fissa: incarichi prevalentemente gestionali(1)

<input type="checkbox"/> <b>Direttori di U.O. (A)</b>	<u>Prima</u>	<u>Dopo €</u>
<input type="checkbox"/> Area Chirurgica	15.449	18.000
<input type="checkbox"/> Professioni Sanitarie	16.050	17.000
<input type="checkbox"/> Area Medica	13.927	17.000
<input type="checkbox"/> Dirigenza Sanitaria	13.884	17.000
<input type="checkbox"/> Area Territorio/Veterinaria	13.177	16.000
<input type="checkbox"/> <b>Responsabili Struttura Semplice (B)</b>		
<input type="checkbox"/> A valenza dipartimentale		12.500
<input type="checkbox"/> A valenza di U.O.		11.000
<input type="checkbox"/> Medici	9.870	
<input type="checkbox"/> Veterinari	9.870	
<input type="checkbox"/> Dirigenza sanitaria	8.255	
<input type="checkbox"/> Professioni sanitarie	7.810	

# I nuovi valori della posizione fissa: incarichi prevalentemente professionali (2)

<input type="checkbox"/> <b>Incarichi professionali (C)</b>	<u>Prima</u>	<u>Dopo €</u>
<input type="checkbox"/> <b>Altissima professionalità</b>		
<input type="checkbox"/> A valenza Dipartimentale		12.500
<input type="checkbox"/> A valenza di U.O.		11.000
<input type="checkbox"/> <b>Alta specializzazione</b>		6.500
<input type="checkbox"/> <b>Incarico professionale di consulenza etc (&gt; 5 anni)</b>		
<input type="checkbox"/> Medici	4.831	5.500
<input type="checkbox"/> Veterinari	4.831	5.500
<input type="checkbox"/> Dirigenza sanitaria	5.257	5.500
<input type="checkbox"/> Professioni sanitarie	4.590	5.500

# I nuovi valori della posizione fissa: incarichi prevalentemente professionali (3)

## ❑ Incarichi professionali (C)

❑ Ex Dirigenti equiparati	<u>Prima</u>	<u>Dopo €</u>
❑ Medici	3.602	5.500
❑ Veterinari	3.602	5.500
❑ Dirigenza sanitaria	4.643	5.500
❑ Professioni sanitarie	4.151	5.500

## ❑ Incarichi professionali di base < 5 anni (D)

❑ Dirigente in formazione		
❑ Medici	0.00	1.500
❑ Veterinari	0.00	1.500
❑ Dirigenza sanitaria	303	1.500
❑ Professioni sanitarie	728	1.500

NUOVI VALORI  
POSIZIONE  
GLOBALE

## CLAUSOLA DI GARANZIA

**5.000 € PASSAGGIO 5 ANNI**

**6.000 € PASSAGGIO 15 ANNI**

**7.000 € PASSAGGIO 20 ANNI**

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CERTA IN BASE ALL'ANZIANITÀ  
**A PRESCINDERE DALL'INCARICO**

<b>Tipologia di incarico gestionale</b>		<b>Valore in Euro annui lordi per 13 mesi</b>
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.000,00
	- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	17.000,00
	- Area territorio - Dirigenza veterinaria	16.000,00
	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)	12.500,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)		11.000,00

<b>Tipologia di incarico professionale</b>		<b>Valore in Euro annui lordi per 13 mesi</b>
Incarico di altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1)	12.500,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)		6.500,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)		5.500,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)		1.500,00

<b>INCARICO GESTIONALE</b>	<b>EURO</b>	<b>INCARICO PROFESSIONALE</b>
DIRETTORE UO CHIRURGICA	<b>18000</b>	
DIRETTORE PROFESSIONI SANITARIE, DI AREA MEDICA E DIRIGENZA SANITARIA	<b>17000</b>	
DIRETTORE TERRITORIO E VETERINARIA	<b>16000</b>	
DIRETTORE UOSD	<b>12500</b>	ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DIPARTIMENTALE
DIRETTORE UOS	<b>11000</b>	ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DI UO
	<b>7000</b>	INCARICO PROFESSIONALE ANCHE DI BASE CON + 20 ANNI ANZIANITA' (Fissa+Variabile)
	<b>6500</b>	INCARICO ALTA PROFESSIONALITA'
	<b>6000</b>	INCARICO PROFESSIONALE ANCHE DI BASE CON + 15 ANNI ANZIANITA' (Fissa+Variabile)
	<b>5500</b>	INCARICO PROFESSIONALE SOPRA I 5 ANNI
	<b>1500</b>	INCARICO PROFESSIONALE SOTTO I 5 ANNI

# Come finanziare i nuovi valori di parte fissa della Posizione?

---

- 1) Riassorbimento posizione variabile goduta dal singolo Dirigente.
- 2) Fondo per la retribuzione degli incarichi (incremento del fondo + residui).
- 3) Fondo di risultato (fino al 30%).

## **Effetti:**

- ✓ Nessuno potrà avere una riduzione del proprio valore di Posizione globale.
- ✓ Si innesca il riassorbimento dei residui della parte variabile della Posizione.
- ✓ Si inverte la tendenza «aziendalistica» a spostare risorse sul Risultato.

# CONTRATTO 2016-2018

## PARTE ECONOMICA

# FONDI CONTRATTUALI



## I vantaggi per chi va in pensione.

Dobbiamo essere veloci nella assegnazione dei nuovi incarichi

<b>INCARICO GESTIONALE</b>	<b>Da</b>	<b>A</b>	<b>differenza</b>	<b>+ Tabellare 1.950</b>	<b>TFR 35 anni</b>
DIRETTORE UO CHIRURGICA	€ 15.449	€ 18.000	€ 2.551	€ 4.501	€ 8.402
DIRETTORE PROFESSIONI SANITARIE, AREA MEDICA	€ 16.050	€ 17.000	€ 950	€ 2.900	€ 5.413
DIRIGENZA SANITARIA	€ 13.927	€ 17.000	€ 3.073	€ 5.023	€ 9.376
DIRETTORE TERRITORIO E VETERINARIA	€ 13.884	€ 17.000	€ 3.116	€ 5.066	€ 9.457
DIRETTORE UOSD	€ 9.870	€ 12.500	€ 2.630	€ 4.580	€ 8.549
DIRETTORE UOS	€ 9.870	€ 11.000	€ 1.130	€ 3.080	€ 5.749
<b>INCARICO PROFESSIONALE</b>					
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DIPARTIMENTALE	€ 4.831	€ 12.500	€ 7.669	€ 9.619	€ 17.955
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DI UO	€ 4.831	€ 11.000	€ 6.169	€ 8.119	€ 15.155
INCARICO ALTA PROFESSIONALITA'	€ 4.831	€ 6.500	€ 1.669	€ 3.619	€ 6.755

# I vantaggi per le nuove generazioni di Dirigenti

---

- Tutta l'esperienza professionale/anzianità maturata diventa utile per costruire l'anzianità di servizio per l'indennità di esclusività e per la carriera:
  - anche a tempo determinato;
  - anche presso altre Aziende od Enti del SSN;
  - con o senza soluzione di continuità.
- Nuova posizione fissa di **1500 €**/anno per i neo assunti dopo il superamento del periodo di prova.
- L'assegnazione di un incarico professionale diventa obbligatoria.
- Nuova posizione fissa minima di **5.500 €**/anno al superamento della verifica del quinto anno.
- Incremento della Posizione per i Dirigenti > 5 anni di servizio dal 15% al 50% in base al valore di posizione già goduto.

# Valori massimi annui lordi della Retribuzione complessiva di Posizione

Tipologia di incarico	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura semplice (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)	42.000,00
Incarico ad altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)	30.000,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)	30.000,00

# Lotta al disagio lavorativo: proposte prima del CCNL

---

- ❑ Incremento delle dotazioni organiche (DL Calabria)
- ❑ Chiusura del CCNL 2016/2018 e avvio in tempi brevi del CCNL 2019/2021
- ❑ Applicazione ragionata della Direttiva Europea sull'orario di lavoro
- ❑ Riposo dopo reperibilità notturna lavorata
- ❑ Limitazione del numero mensile di guardie e reperibilità (massimo 10 tra le due attività, con limite per le guardie individuato in 5 mensili)
- ❑ Incremento dell'indennità oraria di lavoro notturno
- ❑ Incremento dell'indennità di guardia notturna e festiva
- ❑ Incremento del valore economico dello straordinario
- ❑ Incremento del valore orario della produttività aggiuntiva
- ❑ Defiscalizzare il salario di produttività e lo straordinario

# Lotta al Disagio nel nuovo CCNL 2016/2018

---

- Nuova Organizzazione del Lavoro
  - Applicazione del D.Lgs 66/2003
  - Limitazione numero delle guardie notturne (max 5)
  - Riposo dopo reperibilità notturna
- Rideterminazione delle Indennità di Lavoro notturno e festivo
  - Indennità di guardia notturna e/o festiva: **100 €**, con riassorbimento delle indennità orarie.
  - Se la guardia è svolta in PS: **120 €**
  - Destinazione delle risorse del comma «Gelli» al fondo del disagio lavorativo
  - Possibilità di incrementare in contrattazione decentrata l'indennità per la reperibilità e ulteriormente le indennità di guardia

# Il contratto al femminile: sostegno alla famiglia, conciliazione vita/lavoro, eliminazione gap gender retributivo

---

- ❑ Nel periodo di congedo per gravidanza alla Dirigente spetta l'intera retribuzione fissa e le voci dell'accessoria fisse e ricorrenti, compresa quindi la quota legata al risultato (Art. 44)
  - ❑ In contrattazione decentrata i rapporti di lavoro con impegno orario ridotto possono essere portati dal 3% fino al 7% del totale (Art. 110)
  - ❑ In caso di dipendenti con figli in età della scuola dell'obbligo, i 15 giorni di ferie estive dovranno essere goduti nel periodo 15 giugno- 15 settembre (Art. 33)
  - ❑ Ferie solidali per assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute (Art. 34)
-

# Il contratto al femminile: sostegno alla famiglia, conciliazione vita/lavoro, riduzione del gap gender retributivo

---

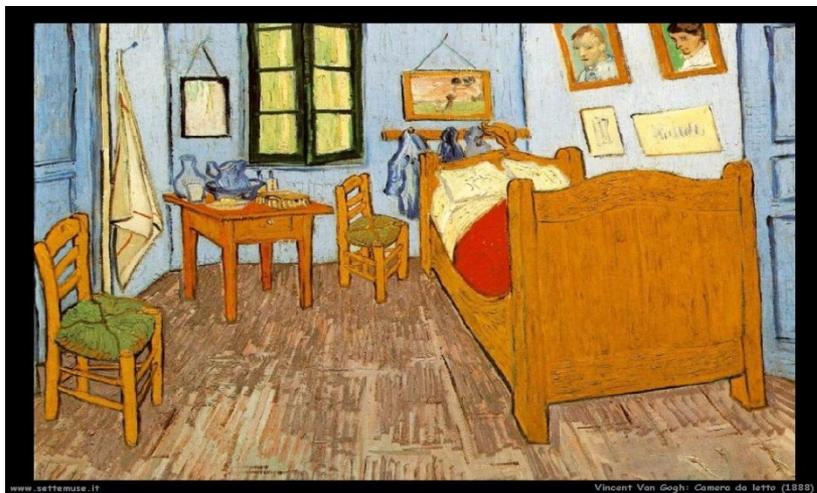
- Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali e familiari: 18 ore all'anno (Art. 37)
- Congedi per le donne vittime di violenza (Art.39)
- Organismo paritetico (Art. 6 bis)
  - Lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e lavoro
  - Programmazione dei servizi in emergenza
  - Salute e sicurezza del lavoro anche in riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale
  - Esonero dalle guardie del personale che abbia superato i 62 anni
- Welfare aziendale integrativo (Art. 80 bis)
  - Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi)
  - Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

# Recepimento del D.Lgs 66/2003

*Ricadute sull'organizzazione  
del lavoro*

"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 87 del 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61



## Articolo 7

### Riposo Giornaliero

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a **undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.**

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata **o da regimi di reperibilità**

- **Direttiva 2003/88**

- **Articolo 3; Riposo giornaliero**



*Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.*

- **CCNL 2016/2018**

- **Articolo 24: Orario di lavoro dei Dirigenti**



*Comma 11. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.*

# Articolo 24 comma 15.

## Deroga al riposo giornaliero

---

- Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere nonché ai servizi territoriali, 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.



# La nozione di «riposo equivalente» nella giurisprudenza comunitaria (Sentenza Jaeger)

- I periodi equivalenti di riposo compensativo **devono sottrarre il lavoratore ad ogni obbligo nei confronti del datore**, così da consentirgli di *«dedicarsi liberamente e senza interruzioni ai suoi propri interessi al fine di neutralizzare gli effetti del lavoro sulla sicurezza e la salute dell'interessato»*.
- I periodi equivalenti devono essere costituiti da un numero di ore consecutive corrispondenti alla riduzione del riposo praticata e **devono essere collocati immediatamente a ridosso del periodo che intendono compensare**, *«al fine di evitare uno stato di fatica o di sovraccarico del lavoratore dovuti all'accumulo di periodi di lavoro consecutivi»*



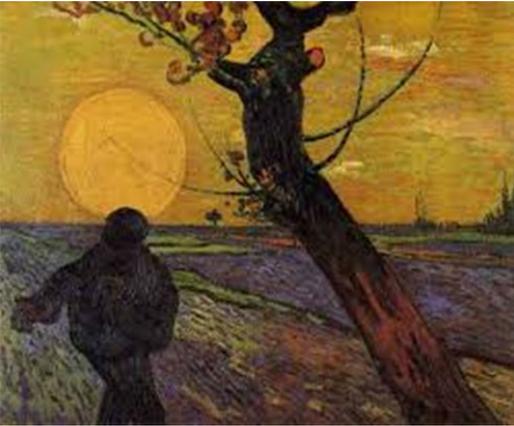
---

organizzazione del lavoro



"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 87 del 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61



## Articolo 4

### Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le **quarantotto ore**, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un **periodo non superiore a quattro mesi**.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

# Articolo 17 D.lgs 66/2003- Deroghe

- ❑ (co.1) Le disposizioni di cui agli artt. **7-8-12-13** possono essere derogate mediante contratto collettivo nazionale.
- ❑ (co.2) In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del Lavoro, su richiesta delle parti sociali può adottare un decreto per stabilire deroghe agli artt. **4** (co. 3, *periodo 4 mesi può essere portato a 6*) **-7-8-12-13** con riferimento a.....
  - 1) *servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;.....*
- ❑ (co. 4) Le deroghe di cui ai commi 1-2-3 sono ammesse solo a condizione che ai lavoratori siano ***“accordati periodi equivalenti di riposo compensativo”***.
- ❑ (co.5) Le disposizioni di cui agli artt. **3-4-5-7-8-12-13** non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro non è predeterminata o non può essere determinata dai lavoratori stessi (Dirigenti.....)



# Legge 161/2014



3. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, **i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità disciplinano le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero del personale del Servizio sanitario nazionale** preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure, prevedendo altresì equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, ovvero, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso. Nelle more del rinnovo dei contratti collettivi vigenti, le disposizioni contrattuali in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero, attuative dell'articolo 41, comma 13, del decreto- legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dell'articolo 17, comma 6-bis, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, **cessano di avere applicazione a decorrere dalla data di abrogazione di cui al comma 1.**

# Articolo 24, comma 8: Flessibilità

- ❑ Orario di lavoro articolato con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali nel rispetto dell'articolo 4 del D.Lgs 66/2003.
- ❑ Periodi di riposo conformi alle previsioni dell'articolo 7 del D.Lgs 66/2003.
- ❑ Durata della prestazione **non superiore alle dodici ore continuative** a qualsiasi titolo prestate.

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66

"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 87 del 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61

## Una legge «Giano bifronte»

**Flessibilità nella  
gestione degli orari**



Tutele nell'organizzazione  
del lavoro poste a difesa  
dell'integrità psico- fisica  
del lavoratore



## D.Lgs. 66/2003: Lavoro straordinario (art. 5)

- ❑ *“Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto”* (comma 1);
- ❑ *“In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali”* (comma 3)
- ❑ Fatto salvo quanto previsto dai contratti collettivi in materia, lo straordinario è inoltre ammesso in relazione **a casi di forza maggiore** per la presenza di un pericolo grave ed immediato e **per la difesa di interessi superiori** (comma 4);
- ❑ *“Il lavoro straordinario deve essere **computato a parte** e compensato con le **maggiorazioni retributive** previste dai CCNL (art. 28 del CCNL integrativo del 10/2/2004) **in alternativa** od in aggiunta i lavoratori possono usufruire di **riposi compensativi**”* (comma 5).

### **In sostanza lo straordinario è previsto solo:**

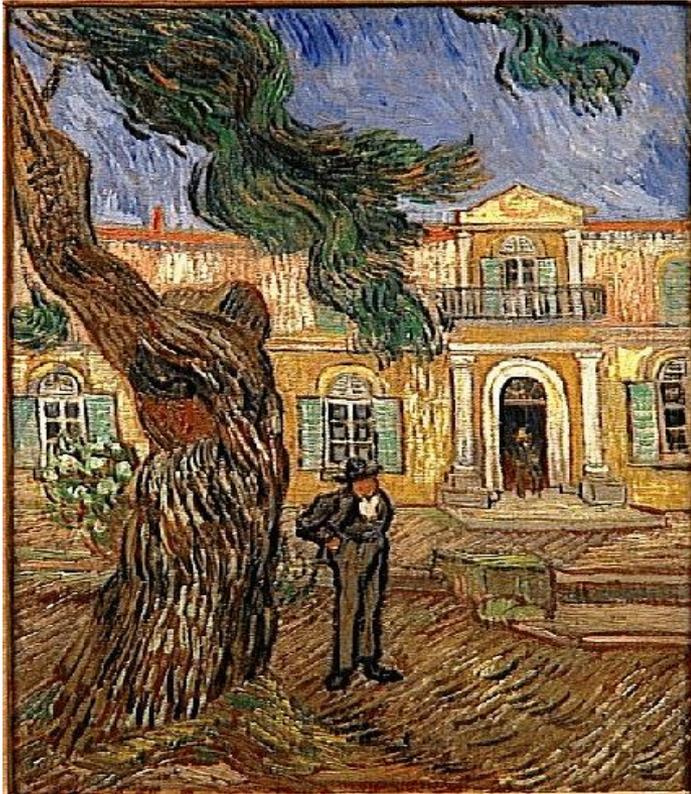
- Con il **consenso** del lavoratore (palese e formale, nullo quello ottenuto in particolari situazioni di “debolezza” del lavoratore /ad esempio in prossimità di un rinnovo del contratto individuale etc.)
- Dopo **accordo individuale** (e non per accordo sindacale in delega perché non è prevista la delega)
- Deve essere **retribuito con le maggiorazioni** previste dal CCNL
- **Non può superare di regola le 250 ore annue** (anche se c’è il consenso)
- In **alternativa si deve recuperare** nel corso dei mesi (6) di riferimento.

(Si ufficializza in questo modo l’istituto adottato dalla quasi totalità dei contratti collettivi, sia pure con modalità diverse, della “ Banca Ore”)

# Legge 133/2008

## Articolo 41, Comma 4 e 5

*(Modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro)*



4. All'articolo 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 dopo le parole «frazionati durante la giornata», sono aggiunte le seguenti: «o da regimi di reperibilità».

5. All'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, dopo le parole «di cui all'articolo 7.», sono aggiunte le parole «Il suddetto periodo di riposo consecutivo e' calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni».



# La reperibilità: l'interpretazione della Corte di Giustizia della CE (1)

- ❑ Il periodo di reperibilità dei dipendenti non è conteggiabile nell'orario di lavoro in quanto, come evidenziato dalla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 9 settembre 2003 (c.d. sentenza Jaeger, che richiama in gran parte quanto già enunciato della c.d. sentenza Simap), elementi caratteristici della nozione "orario di lavoro" sono la presenza fisica nel luogo indicato dal datore di lavoro e l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore interessato, elementi non rinvenibili nella cosiddetta pronta disponibilità passiva.
- ❑ Devono invece considerarsi rientranti nell'orario di lavoro le prestazioni effettuate a seguito di chiamata durante il turno di pronta disponibilità.

# Riposo e reperibilità:

## l'interpretazione «europea» (2)

Tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio della pronta disponibilità non devono intercorrere le 11 ore di riposo giornaliero; in caso di chiamata l'attività prestata interrompe il periodo di pronta disponibilità e fa cominciare la prestazione lavorativa, al termine della quale scatta il periodo di riposo giornaliero. In caso di più chiamate all'interno del periodo di pronta disponibilità, il calcolo del riposo giornaliero scatta dalla fine dell'ultima prestazione lavorativa.

# Riposi e reperibilità: l'interpretazione in Italia dopo la legge 133/2008 (3)

- ❑ Le stesse prestazioni sospendono e non interrompono il periodo di riposo, tenuto conto della modifica all'obbligo della sua consecutività, con specifico riferimento alle attività caratterizzate da regimi di reperibilità, inserita con la Legge 133/2008 nel secondo periodo dell'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 66/03. Con tale modifica viene superata la precedente interpretazione ministeriale contenuta nell'interpello del Ministero del Lavoro 13/2008 che prevedeva l'interruzione del periodo di riposo.
- ❑ In definitiva, al termine della prestazione lavorativa resa, non si dovrà riconoscere un altro periodo completo di riposo, bensì un numero di ore che, sommate a quelle fruite precedentemente alla chiamata, consentano il completamento delle undici ore di riposo complessivo. E' consigliabile, in questo caso, non inserire nei turni di servizio del mattino successivo il personale che abbia effettuato la reperibilità notturna.



# La nozione di «riposo equivalente» nella giurisprudenza comunitaria (Sentenza Jaeger)

- La giurisprudenza comunitaria ha riconosciuto carattere eccezionale alle deroghe previste dall'art. 17 della direttiva 93/104/CE (ora artt. 17-19 2003/88/CE).
- Il «periodo di riposo» è una nozione di diritto comunitario che non può essere interpretata in funzione delle prescrizioni delle varie normative degli stati membri.
- Il diritto dei lavoratori al riconoscimento di periodi di riposo non può essere subordinato dagli stati membri a qualsivoglia condizione, poiché esso deriva direttamente dalle disposizioni della direttiva



---

organizzazione del lavoro



# CCNL 1994/1997:

## Articolo 22 - Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro ... **il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale.** Il numero dei riposi settimanali ... è fissato in numero di 52 all'anno. ...

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, **il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio.**

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo nè a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.



Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66

"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 87 del 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61



## Articolo 9 : riposi settimanali

“Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’art 7”.

### Legge 133/2008, articolo 41 comma 5:

All'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, dopo le parole «di cui all'articolo 7.», sono aggiunte le parole «Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni».



organizzazione del lavoro





# CCNL 2016/2018:

## Articolo 22 - Riposo settimanale

1. **Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale.** Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato **in numero di 52** all'anno indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie
2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, **nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 del D.Lgs 66/2003**, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo delle esigenze di servizio.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

# Ferie

- Articolo 33 comma 9 bis; Ccnl 2016/2018
  - In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito **di norma** il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendente con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
  
- Articolo 21 comma 8 Ccnl; 1996/1999
  - Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, **di norma**, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

# Lavoro notturno e lavoratori notturni



**D. Lgs. 66/2003, art 13 - Durata del lavoro notturno**  
“1. L'orario di lavoro dei **lavoratori notturni** non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite”.

**Il lavoratore notturno è definito nel D.Lgs 66/2003 all'art. 1, co. 2, lettera e.**

**I medici italiani svolgono in genere «lavoro notturno» e solo in pochi casi sono classificabili come «lavoratori notturni», in pratica quando lavorano più di 80 notti/anno**

## ■ Art. 29 (Lavoro notturno) CCNL 2016/2018 del 24 luglio 2019

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D. Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. **In quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.**

➤ **Il CCNL ha quindi introdotto una deroga alla durata del lavoro allorché si svolge lavoro notturno, portandola da 8 a 12 ore nelle 24 ore che dovrà essere compensata prima del turno di servizio successivo.**

# Lavoro notturno e lavoratori notturni



## ***Circolare n. 8 / 2005 del Ministero del Lavoro***

***“Ai sensi dell’articolo 13 del D.Lgs. n. 66/2003, per tutti i **lavoratori notturni**, l’orario non può superare le 8 ore, in media, nell’arco di 24 ore calcolate dal momento di inizio dell’esecuzione della prestazione lavorativa. Tale limite costituisce, data la sua formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad 1/3 (8 ore su 24)”.***

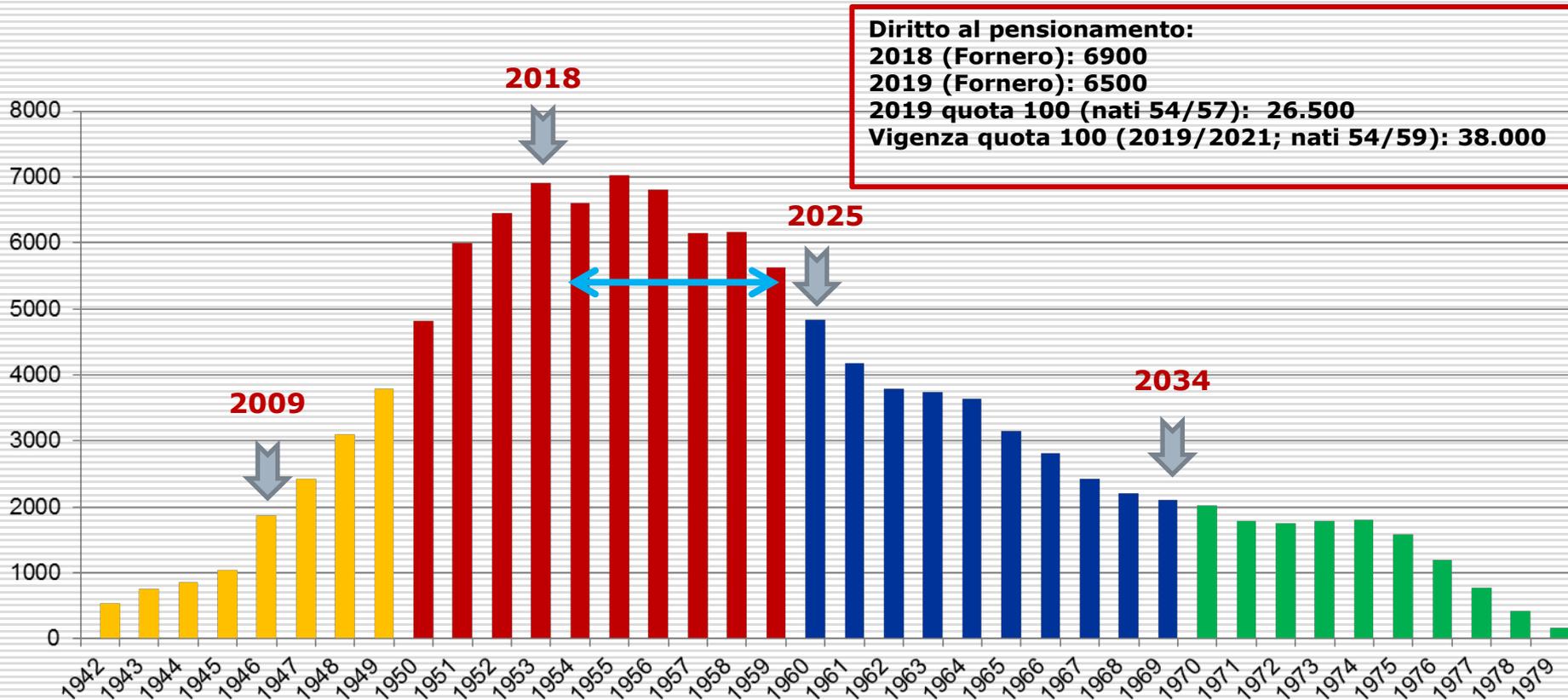
- **I turni mattino/notte, pomeriggio/notte e notte/mattino sono illegittimi in quanto non garantiscono il riposo minimo di 11 ore nelle 24 ore.**
- **La programmazione di turni consecutivi di guardia notturna non permette il recupero immediato dello stress psico-fisico derivante dal turno particolarmente penoso.**

# Gli Obiettivi del prossimo triennio

---

- ❑ Grande piano di assunzioni nel SSN
  - Adeguato finanziamento del FSN
  - Abrogazione dei limiti per le assunzioni
  - Riforma della Formazione post laurea
- ❑ Contratto 2019/2021 (Dipende dal finanziamento FSN) Per la P.A. al momento 1,3%; 1,9%, 3,5%
- ❑ Defiscalizzazione degli incrementi contrattuali
- ❑ Defiscalizzazione della retribuzione di produttività (Straordinario; Risultato; Alpi in favore dell'Azienda)
- ❑ Recupero della Ria
- ❑ Incremento dell'Indennità di esclusività

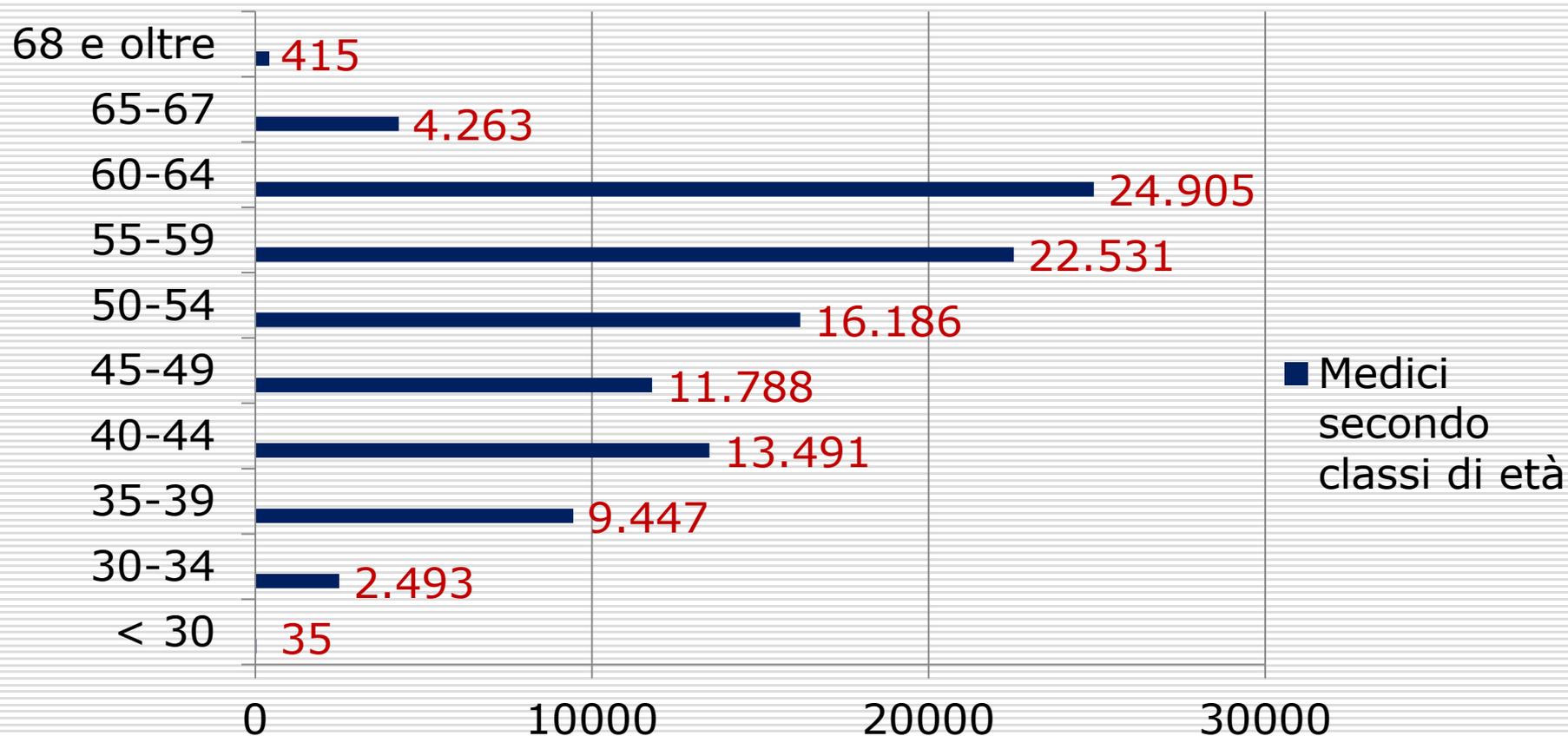
# Uscite per pensionamento negli anni 2009, 2018, 2025 e nel 2034 in base alla curva demografica dei medici dipendenti del SSN e coorti in uscita nel triennio 2019/2021 in base a quota 100



# Conto Annuale dello Stato 2017

## Medici SSN: 105.554

### Classi 55 e oltre: 52.114



# Perché i Medici specialisti non aspirano più ad operare nel SSN?

---

- ❑ Remunerazioni basse: circa il 50% di quello che offrono i paesi dell'ovest europeo.
- ❑ Lavoro gravoso e rischioso:
  - ❑ Turni si servizio in netto incremento; weekend quasi tutti occupati da guardie e reperibilità; difficoltà nel godere delle ferie maturate; straordinari non retribuiti.
  - ❑ Profonde ripercussioni sulla qualità della vita familiare e sociale
  - ❑ Rischio di denunce ed aggressioni
  - ❑ Burnout in incremento; malattie stress correlate
- ❑ Lavoro nel privato meno stressante: si affronta una casistica di elezione e alta remunerazione in ambito chirurgico.
- ❑ Modifiche sociologiche: i neo laureati ambiscono a specializzazioni spendibili sul mercato privato (cardiologia, dermatologia, pediatria, oculistica, chirurgia plastica....)
- ❑ Estero: maggiore valorizzazione delle capacità professionali e alti salari

# Legge «Madia» - Disposizioni transitorie

## Art. 23 Salario accessorio e sperimentazione

---

- 1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione** dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **la contrattazione collettiva nazionale**, per ogni comparto o area di contrattazione **opera**, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, **la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione**, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, **delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.**
- 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1**, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, **a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale**, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

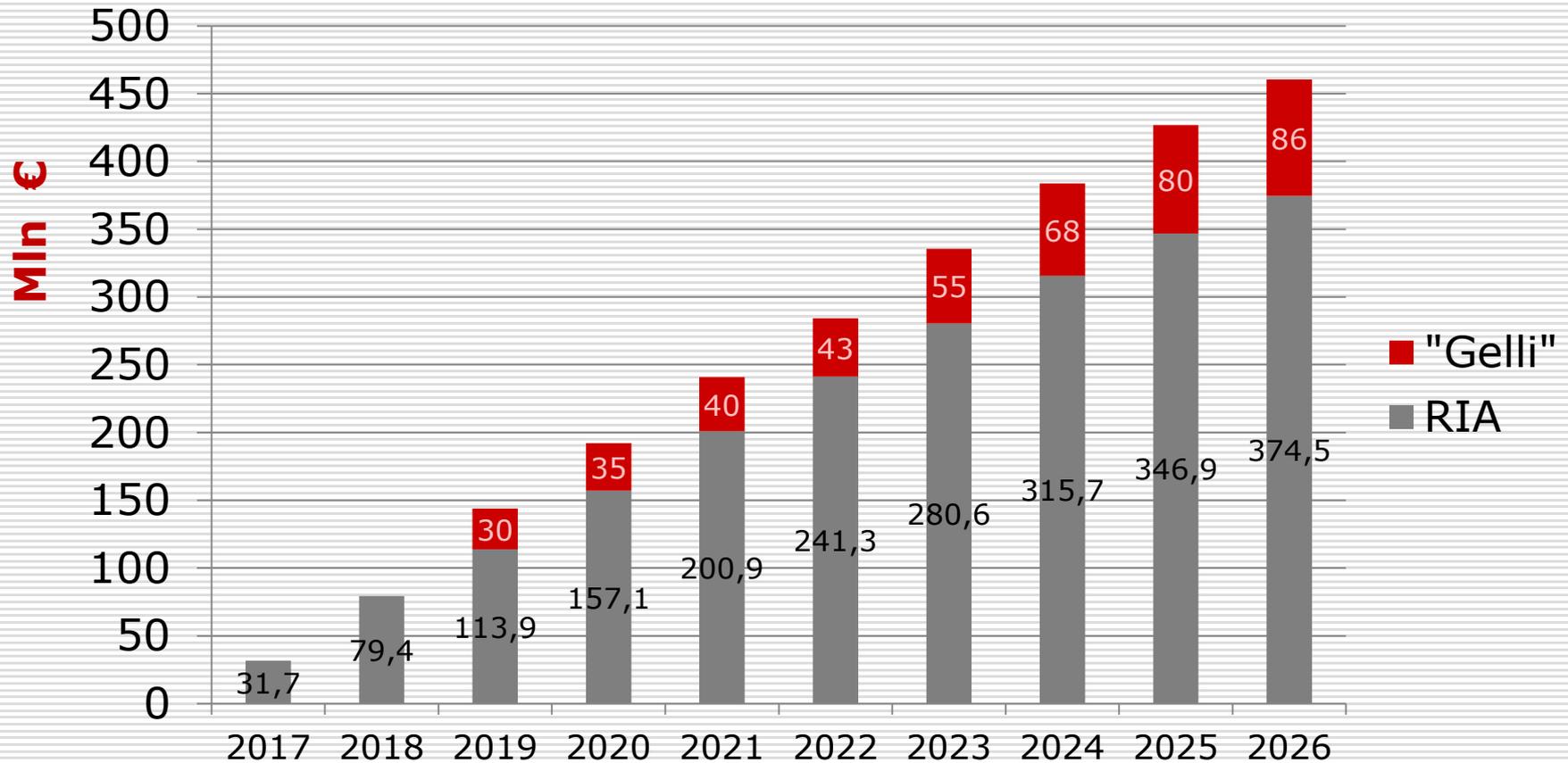
# DECRETO LEGGE 30 aprile 2019, n. 35 - «Calabria»

## Art. 11 Disposizioni in materia di personale e di nomine negli enti del Servizio sanitario nazionale

---

1. A decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale di ciascuna regione e Provincia autonoma di Trento e di Bolzano, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi definiti da ciascuna regione e Provincia autonoma di Trento e di Bolzano e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, **non puo' superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018**, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. **I predetti valori sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente. Tale importo include le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.**

# Crescita montante della Ria dal 2017 al 2026 con somma delle disponibilità del comma «Gelli» dal 2019 al 2026



# Valori economici Indennità di Esclusività medici e veterinari

---

4. L'indennità di esclusività della dirigenza medica e veterinaria di cui al comma 1 è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.857,58;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 10.167,99;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 2.519,19.

# Grazie per l'attenzione



errep49