



IL CONTRATTO DI LAVORO **2019-2021**

Contratto vigente e nuovo contratto: istituti a confronto



EVENTO FORMATIVO Nuovo CCNL 2019-2021

PARTE ECONOMICA



*mezzo vuoto o
mezzo pieno?*



Dott. Luciano Vincenzo

Dirigente medico

**Segretario Aziendale
FEDERAZIONE CIMO-FESMED-ANPO-ASCOTI-CIMOP**

AORN A. CARDARELLI

Napoli

CONTRATTO 2019-2021

PARTE ECONOMICA



INCREMENTO NEI LIMITI DEL 4% CHE I GOVERNI HANNO FISSATO PER TUTTO IL PUBBLICO IMPIEGO, DISTRIBUITO PER LA MAGGIOR PARTE SULLA COMPONENTE FONDAMENTALE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

INCREMENTO MEDIO DI 289, 30€ LORDI AL MESE PER 13 MENSILITÀ

CONTRATTO 2019-2021

PARTE ECONOMICA



***CIRCA 11.624 EURO DI ARRETRATI
AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI, CALCOLATI AL 31/01/2024***

CONTRATTO 2019-2021 PARTE ECONOMICA

Incrementi dello stipendio tabellare art. 61

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 85, comma 3 del CCNL del 19.12.2019 (Incrementi stipendio tabellare), è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- Rideterminato dal 1° gennaio 2019 di **€ 83,00;**
- Rideterminato dal 1° gennaio 2020 in **€ 129,00;**
- Rideterminato dal 1° gennaio 2021 in **€ 135,00**



Vs **€ 19.70** (2016)

Vs **€ 59.80** (2017)

Vs **€ 125** (2018)

A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018. **(incremento tabellare 0,7% a decorrere da luglio 2019)**

CONTRATTO 2019-2021

PARTE ECONOMICA

- Valore annuo lordo dello stipendio tabellare dei dirigenti CCNL 2019/2021:

€ 47.015,77

(Precedente CCNL 2016/2018 valore annuo lordo di **€ 45.260**)

+ € 1755/anno (+3,88%)





CONTRATTO 2019-2021

PARTE ECONOMICA

INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' art. 64

Già Incrementata del 27% legge 30 dicembre 2020 n.178 art. 1 comma 407

- Incarichi di direzione di struttura complessa: **23.461,08 €** Vs 18.473 € **+383/mese**
- Dirigente medico e veterinario con anzianità > 15 anni: **17.599,13 €** Vs 13.857 € **+287/mese**
- Dirigente medico e veter. con anzianità di servizio tra 5 e 15 anni: **12.913,35 €** Vs 10.167 € **+211/mese**
- Dirigente medico e veterinario con anzianità di servizio < 5 anni: **3.199 €** Vs 2.519 € + 52 + **52/mese**
- Dirigente sanitario con anzianità di servizio > 15 anni: **17.095,93 €** Vs 13.461 € **+279/mese**
- Dirigente sanitario con anzianità di servizio tra 5 e 15 anni: **7.346,16 €** Vs 5.784 € **+120/mese**
- Dirigente sanitario con anzianità di servizio < 5 anni: **2.169 €** Vs 1.708 € **+35/mese**

INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICO VETERINARIA art. 65

Art. 65 Indennità di specificità medico - veterinaria - A decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di specificità medico veterinaria di cui all'art. 90 bis del CCNL 19.12.2019 è rideterminata nei seguenti importi annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- Dirigenti medici e veterinari **9.162.22 €** Vs PRECEDENTE 8.476 € **(+686 €)**
- Dirigenti medici e veterinari di ex II livello **12.266.64 €** Vs PRECEDENTE 11.273 € **(+993 €)**

NOVITA' art. 66
INDENNITA' SPECIFICITA' DIRIGENZA SANITARIA
€ 1.381,49
SANCITO UN PRINCIPIO



CONTRATTO 2019-2021

PARTE ECONOMICA

Lavoro disagiato art.76

- INDENNITA NOTTURNA: € 2.74 tra le 22.00 e le 06.00 (invariato)
- GUARDIA NOTTURNA e/o FESTIVA € 100 per la guardia in elezione e € 120 per il Pronto Soccorso(invariato)
- INDENNITA' FESTIVA: **€ 2.55** per ora Vs 17.82 per il turno di guardia 6/12 ore (**€ 30,6 x 12 ore**)
- PRONTA DISPONIBILITA: **€ 2 euro lorde/ora**; Vs 20.66 ogni 12 ore
- STRAORDINARIO:
 - **€ 28,72** per lo straordinario diurno; Vs € 27,65
 - **€ 32,33** per lo straordinario notturno o festivo; Vs € 31,12
 - **€ 37,14** per lo straordinario notturno-festivo; Vs € 35,75



CONTRATTO 2019-2021

PARTE ECONOMICA

UNA TANTUM art. 68



Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2021, con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una erogazione, nelle misure lorde di seguito indicate:

- Dirigenti medici e veterinari. Dirigenti sanitari **1.430 €**
- Dirigenti delle professioni sanitarie **1.862 €**



CONTRATTO 2019-2021
PARTE ECONOMICA
POSIZIONE FISSA

DIRETTORI DI U.O.C.

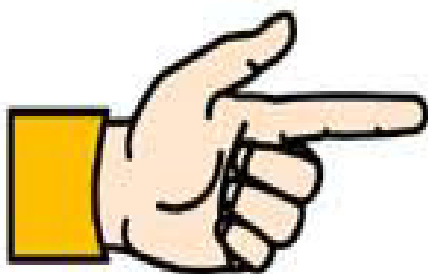
AREA CHIRURGICA
Da 18.000 a 18.540€

AREA MEDICA
da 17.000 a 17.510 €

DIRIGENZA SANITARIA
Da 17.000 a 17.510 €

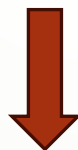
PROFESSIONI SANITARIE
da 17.000 a 17.510 €

AREA TERRITORIO/VETERINARIA
da 16.000 a 16.480€



**CONTRATTO
2019-2021
PARTE
ECONOMICA**

RESPONSABILI DI STRUTTURA SEMPLICE



- **A VALENZA DIPARTIMENTALE da 12.500 a 12.875 €**
- **A VALENZA DI U.O. da 11.000 a 11.330€**

**CONTRATTO
2019-2021
PARTE
ECONOMICA**

INCARICHI PROFESSIONALI

ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ A VALENZA DIPARTIMENTALE da 12.500 a 12.875€

ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ A VALENZA DI U.O. da 11.000 a 11.330 €

ALTA SPECIALIZZAZIONE da 6.500 a 6.695 €

INCARICO PROFESSIONALE > 5 ANNI da 5.500 € a 5.665 €

INCARICO PROFESSIONALE INIZIALE DA 1.500 A 1.620 €

INCARICO GESTIONALE	Da	A	differenza
DIRETTORE UO CHIRURGICA	€ 18.000	€ 18.540	€ 540
DIRETTORE PROFESSIONI SANITARIE,	€ 17.000	€ 17.510	€ 510
AREA MEDICA	€ 17.000	€ 17.510	€ 510
DIRIGENZA SANITARIA	€ 17.000	€ 17.510	€ 510
DIRETTORE TERRITORIO E VETERINARIA	€16.000	€ 16.480	€ 480
DIRETTORE UOSD	€12.500	€ 12.875	€ 375
DIRETTORE UOS	€ 11.000	€ 11.330	€ 330
INCARICO PROFESSIONALE			
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DIPARTIMENTALE	€12.500	€ 12.875	€ 375
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DI UO	€11.000	€ 11.330	€ 330
INCARICO ALTA SPECIALIZZAZIONE	€ 6.500	€ 6.695	€ 195
INCARICO STUDIO, RICERCA...	€ 5.000	€ 5.665	€ 665
INCARICO PROFESSIONALE INIZIALE	€ 1.500	€ 1.620	€ 120



CONTRATTO 2019-2021
PARTE ECONOMICA
CLAUSOLA DI GARANZIA



I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:

- anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.665,00; Vs €5.000
- anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.600,00; Vs €6.000
- anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.900,00. Vs €7.000

**CONTRATTO 2019-2021
PARTE ECONOMICA
INDENNITA'
DI PRONTO SOCCORSO**



- A decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dal 2022, ai dirigenti medici operanti nei servizi di pronto soccorso, compete una indennità di **euro 12,00 lorde** per ogni turno di dodici ore di effettiva presenza in servizio. L'importo è riproporzionato per frazioni inferiori alle dodici ore.

CONTRATTO 2019-2021 INDENNITA' DI DIRETTORE DI U.O.C.

A decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dal 2022, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di direzione di struttura complessa di cui all'art. 90 del CCNL 19.12.2019, è rideterminato in **€ 10.525,00** Vs € **10.218**



La sostituzione ai sensi dell'art. 25 per il DIRETTORE DI UOC – UOSD- viene retribuita nella misura del 50% della posizione parte fissa es.U.O.C.: $17.510 - 50\% = 8.755$: 12 mensilità **€ 729** Vs € 600
U.O.S.D.: $11.330 - 50\% = 5.665$: 12 mensilità **€ 435** Vs 300

La durata dell'intero periodo di sostituzione, per ciascun dirigente sostituito, può durare fino a nove mesi, prorogabili fino ad altri sei per le UOC e 3 mesi per le UOSD
Precedentemente per le UOC 9+9 mesi

CONTRATTO 2019-2021

PARTE ECONOMICA

Valore economico prestazioni aggiuntive



- La misura della tariffa oraria per ridurre le liste di attesa o acquisire prestazioni in caso di carenza di organico da erogare per tali prestazioni è pari a 80 euro lordi omnicomprensivi carico del bilancio dell'Azienda ed Ente, al netto degli oneri riflessi; tale valore può essere elevato fino a 100 euro sulla base delle linee di indirizzo regionali Vs 60 del precedente CCNL. (art. 89 comma 3)
- La tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in 640 euro lordi, il cui onere è a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente Vs 480 del precedente CCNL. (art. 89 comma 6 lettera d)

FONDI AZIENDALI art.72-73-74

**IO RESTO
A CASA** 

NON VI è PIU' LA POSSIBILITA' DI TRAVASARE I FONDI COME NEL PRECEDENTE CCNL

- Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo DI POSIZIONE o nel fondo della retribuzione delle CONDIZIONI DI LAVORO, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.
- La destinazione di eventuali risorse del fondo di RISULTATO che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo, è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a).

N.B. i Fondi di cui agli art. 72-73-74 devono essere integralmente utilizzati

INCREMENTO COSTITUZIONE FONDI AZIENDALI



- Fondo per la retribuzione degli incarichi a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a **Euro 1.109,31 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018; Vs Euro 248,30,
- Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a **Euro 136,56 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018; Vs Euro 162,50;
- Fondo per la retribuzione di risultato a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a **Euro 99,97 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018. Vs Euro 325,00.



Risorse previste da specifiche disposizioni di legge art. 75



- Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1 commi 435 e 435 bis, della Legge n. 205/2017 sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.
- Tali risorse per il comma 435: sono interamente destinate al fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro); - comma 435 bis: sono interamente destinate ai trattamenti accessori del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge art. 75

- A decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo, le risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021 (**INDENNITA' DI PRONTO SOCCORSO**), sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.
- Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018 (**QUOTE INAIL**), sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.



Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

- Le aziende ed enti possono destinare al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73 ed al Fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art.74, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 (risorse trattamento accessorio personale dipendente) della legge n. 234/2021 e con la decorrenza ivi indicata, complessive risorse in misura non superiore a **Euro 184,46 annui** pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018.
- L'Azienda stabilisce la quota destinata a ciascuno dei due predetti Fondi, garantendo comunque una quota di almeno il 50% al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.



PARTE NORMATIVA



Più potere al Confronto Aziendale art. 6

- I criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- I criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017;
- I criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502/1992 a cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;
- I criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo;
- Con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL 19.12.2019. (Nel precedente CCNL nell'organismo paritetico).

Più potere al Confronto Regionale art. 7

- Progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;
- I criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.

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

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



Contributi sindacali art. 13



Nel caso di mobilità del dirigente presso altra Azienda o Ente, la delega è automaticamente trasferita alla nuova Azienda o Ente.

CONTRATTO 2019-2021
DEFINIZIONE DELLA SEDE DI LAVORO art. 15 comma f



Definizione dell'Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa; Vs sede e unità operativa dell'attività lavorativa del precedente CCNL

Art. 16 periodo di prova

- Possono **essere esonerati** dal periodo di ***prova, salva la libera scelta del dirigente***
- I dirigente proveniente dalla stessa Azienda o Ente, che **a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto** e, in caso di mancato superamento dello stesso, è reintegrato, su richiesta, ***nella Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza.***

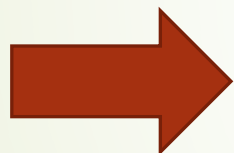
Accordo in attuazione della legge n. 164/1982 art. 17



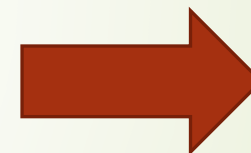
*In linea con quanto già fatto in sede di rinnovo contrattuale per il comparto, si riconosce l'importanza di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori che hanno formalmente intrapreso il percorso di transizione di genere riconoscendo uno **pseudonimo provvisorio** al dirigente che ne faccia richiesta, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.*

CONTRATTO 2019-2021

POSIZIONE FISSA



Art. 22 parte II comma 2
viene inserita la parola
DEVE essere conferito Vs
è conferito





Incarichi Altissima professionalità art. 22 comma 4

Per gli incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale di cui al comma 1, par. II, lett. a1): il **5%** Vs **3%** (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) conferiti complessivamente a livello aziendale;



Per gli incarichi professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale di cui al comma 1, par. II, lett. a2): il **10%** Vs **7%** (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) conferiti complessivamente a livello aziendale.

Novità sull'orario di lavoro art. 27 comma 3 **Eccesso orario**

- Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. Lgs. n.502/92 e s.m.i., l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2 tenuto conto del comma 6, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare.
- Esso è definito, per ciascun dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale ed un valore divisore pari a 40.

Novità sull'orario di lavoro art. 27 comma 3 ***Eccesso orario***

- La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art. 75 comma 3 (INAIL; Pronto Soccorso) e di cui all'art. 72, comma 3, secondo periodo. (Fondo per la retribuzione degli incarichi non utilizzati).
- Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

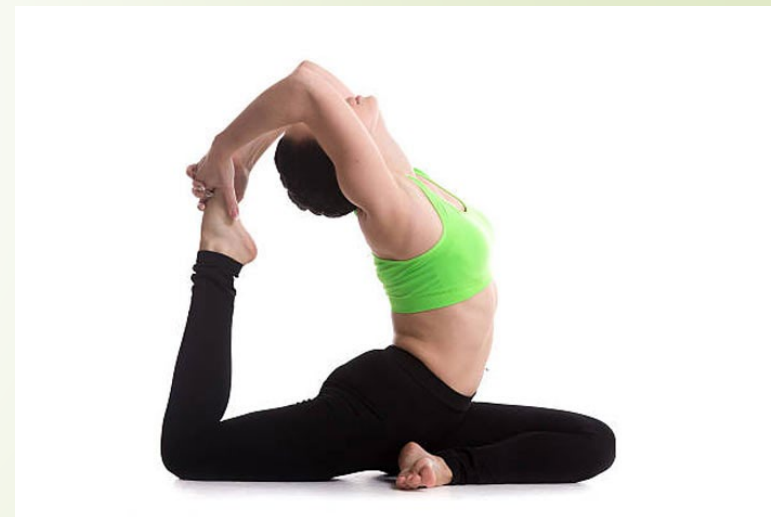
Novità sull'orario di lavoro art. 27 comma 3 ***Recupero***

- Il recupero avviene nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo.
- Qualora, al termine dei 6 mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi 6 mesi.



Novità sull'orario di lavoro art. 27 c. 10 ***Flessibilità***

- Genitori di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- Priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali.



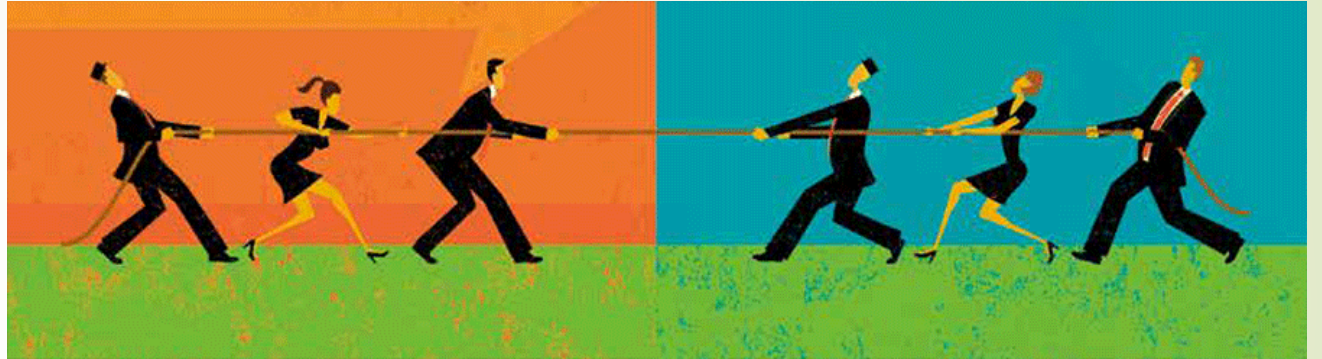
«DI NORMA» E «DI REGOLA»

Artt. 29-30



- Massimo 5 guardie notturne (media mensile in un quadrimestre)
- Massimo 10 reperibilità (media mensile in un quadrimestre)
- Massimo 12 guardie notturne + reperibilità (media mensile in un bimestre)

Formazione artt. 43-44-45

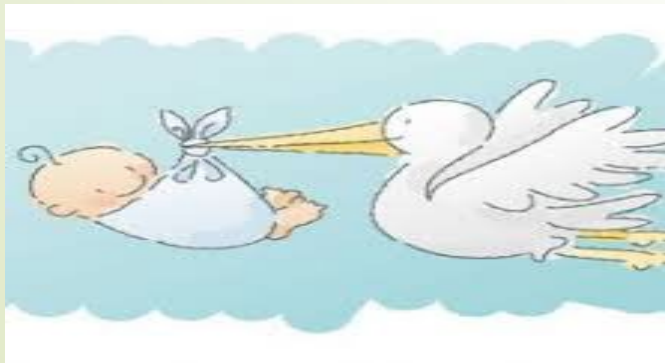


- Il compenso per le attività di formazione svolte fuori l'orario di lavoro sono compensate con **25,82 euro/ora** (salvo diversamente specificato nel regolamento aziendale sulla formazione) se svolte durante l'orario di lavoro vengono retribuite 6 euro ora anziché il 20%. **Ma ora... si possono contrattare in azienda!!**
- Anche la **modalità FAD** rientra nella formazione che si può certificare nelle 4 ore di aggiornamento professionale.

Welfare aziendale art. 57

Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi) ivi compresa l'eventuale contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda e...

altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.



Patrocinio legale art. 65



- ***Il dirigente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.***
- All'azienda o ente che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi 15 giorni, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato.
- Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico.

Vs

Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato.

Assunzioni a tempo determinato ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 art.86

Viene disciplinato nel CCNL 2019/2021 la contrattualizzazione dei Medici specializzandi

Le Aziende ed Enti possono assumere dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 e s.m.i., commi 547 e segg., nei limiti dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I dirigenti così assunti coprono una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

- **Firmano un contratto individuale di lavoro**
- **L'orario è di 32 ore settimanali (su 5 giorni: 6 ore e 24' su 6 giorni: 5 ore e 20')**
- **Possono effettuare Servizi di guardia, PD, lavoro Straordinario**
- **Sottoposto al periodo di prova come i contratti a tempo determinato**
- **Termini di preavviso come i contratti a tempo determinato**
- ~~Gli stessi possono ricoprire, su base volontaria e al di fuori dall'orario dedicato al lavoro e alla formazione, incarichi libero professionali, anche di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di quanto previsto dall'art. 12 del D.L. 34/2023~~



Rapporto di lavoro a impegno orario ridotto (art. 87)

Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, con esclusione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro che rimane riconosciuta in misura intera, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche.

Nel precedente CCNL era decurtato proporzionalmente.



Lavoro agile artt. 92-93-94-95-96

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 ***è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa*** per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle Aziende o Enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.



CONTRATTO 2019-2021 FERIE



Dichiarazione congiunta n. 1

- ➡ Le parti precisano che nel caso di mobilità le ferie maturate dal dipendente presso l'Azienda o Ente di provenienza, vengono conservate e sono fruite presso la nuova Azienda o Ente.

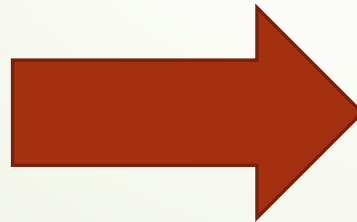
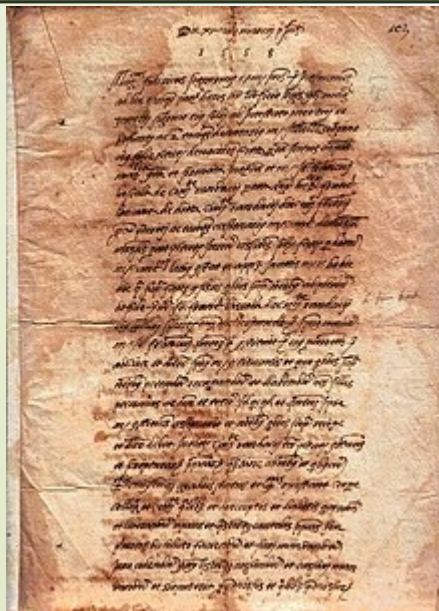
Dichiarazione congiunta n.6

«Le parti esprimono il comune avviso sulla necessità che le aziende approntino tutte le misure necessarie, anche in tema di patrocinio e assistenza legale, per **tutelare i dirigenti che hanno subito aggressioni**»





Grazie per l'attenzione!!!



Cronologia delle relazioni sindacali

- **Delegazione datoriale** L'azienda provvede a costituirla entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto;
- **Convocazione soggetti sindacali:** entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, la propria delegazione;
- **Informazione:** nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione (non specificato quando esattamente);
- **Confronto:** A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano:
 - entro 10 giorni dall'informazione se il confronto è richiesto dai sindacati;
 - L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo dal suddetto invio.
- **Durata della contrattazione:** massimo 45 + 45 giorni (teoricamente viene dopo il confronto e la definizione della piattaforma, ma anche contestualmente al confronto come da prassi consolidata);
- **Confronto regionale:** entro 90 giorni dall'entrata in vigore del contratto, previo confronto con le OO.SS. firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende (non vincolante);

Cosa sapere ancora!

Informazione preventiva: gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. questa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti;

Organismo paritetico per l'innovazione: è istituito presso ogni Azienda o Ente. Le Aziende o Enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione

ARAN: Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica