

CONTRATTO LAVORO 2016-2018

rispondiamo alle vostre domande

Dal mese di luglio, data della firma della pre intesa sul Ccnl 2016-2018 abbiamo ricevuto molti quesiti di informazioni e chiarimenti in merito alle nuove disposizioni contenute nel testo.

Abbiamo deciso quindi di raccogliere le domande principali e le più frequenti di questi mesi per dare la possibilità ai colleghi di conoscere le novità e le conferme e di vigilare sulla loro applicazione. La firma definitiva del nuovo contratto dovrebbe avvenire entro il mese di novembre una volta superato il vaglio della Corte dei Conti. Per gli aumenti e gli arretrati bisognerà attendere gennaio 2020



TRATTAMENTO ECONOMICO

Gli aumenti previsti dal nuovo CCNL da quando partono? Sono previsti degli arretrati?

Il nuovo stipendio tabellare lordo per tredici mensilità partirà, nella misura di 45.260,77, dal mese successivo a quello della sottoscrizione del nuovo CCNL, mentre per il periodo pregresso gli incrementi, nelle forme e nei tempi previsti, partiranno secondo le scadenze indicate al c.1 dell'art.85 e sono previsti anche per i dirigenti cessati dal servizio nel periodo di vigenza del CCNL (art. 85,86,87).

I nuovi valori dell'indennità di esclusività, dell'incarico di direzione di struttura complessa e di specificità medica-veterinaria, decorrono invece da gennaio 2020 (art. 89, 90, 90bis).

Infine è prevista un'erogazione una tantum, per chi era in servizio al 31 dicembre 2017, con rapporto esclusivo, di 540,00 euro (art. 90ter). I nuovi valori economici della retribuzione di posizione fissa (art.91) decorrono dal gennaio 2020. Lo stesso vale per la norma di garanzia prevista all'art. 92.

NOTA - La sigla definitiva del nuovo CCNL è prevista per il mese di novembre 2019

Perché una clausola di garanzia se il contratto già prevede l'obbligo di attribuzione di un incarico di posizione?

Il CCNL prevede l'obbligo di attribuire un incarico dirigenziale a tutti i dirigenti, la clausola di garanzia stabilisce che il valore economico dell'incarico conferito non sia inferiore a quanto previsto nella norma di garanzia.

Questa garanzia si applica anche nel tempo che intercorre tra il conseguimento degli anni di attività previsti e l'attribuzione formale dell'incarico.

DISCIPLINARE

Il dirigente responsabile di struttura può infliggere rimproveri verbali? Alcuni sostengono di no! Il rimprovero verbale può essere irrogato anche dal responsabile di UOSD?

L'articolo 55-bis del dlgs.vo 165/2001 al c.1 prevede che: *1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.*

Nel CCNL 2016-2018 l'art. 71, che elenca le sanzioni disciplinari, non prevede il rimprovero verbale perché, nella fase di contrazione, abbiamo ritenuto opportuno di non inserire questa fattispecie di sanzione trattandosi di dirigenti. Di conseguenza il rimprovero verbale non è previsto tra le sanzioni disciplinari ma ciò non toglie la facoltà, del dirigente di UOC di far notare/segnalare, ai dirigenti della sua UOC, eventuali mancanze o omissioni o quant'altro che attengono al corretto funzionamento della equipe stessa e all'osservanza delle disposizioni emanate dalla azienda o da lui stesso a norma del c.6 dell'art.15 del dlgs.vo 502/92. In questo caso, a differenza delle sanzioni disciplinari il "rimprovero" non va segnalato nel fascicolo personale.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO RIDOTTO

Le aziende possono rifiutare l'accesso ad impegno di orario ridotto a madre di figli minorenni per conciliare vita/lavoro?

Il rapporto di lavoro a tempo ridotto costituisce un'eccezione rispetto al rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, di conseguenza questa



FAQ

tipologia di rapporto ha dei vincoli: tra questi vi è la facoltà dell'Azienda o Ente di concedere o meno il passaggio a tempo ridotto nella percentuale max del 7% della dotazione organica complessiva della dirigenza. Nel caso in cui il figlio minore, di cui alla domanda, abbia un'età non superiore ai 13 anni si applica il combinato disposto fra il comma 7 dell'art. 110 del CCNL 2016/2018 e il comma 5 dell'art. 8 del dlgs. 81/2015 e di conseguenza la madre o il padre hanno un diritto di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo ridotto. Nel caso in cui il dirigente chieda in sostituzione del congedo parenterale la trasformazione dello stesso periodo in rapporto di lavoro a tempo ridotto, con una riduzione dell'orario non superiore al 50%, l'azienda è obbligata a ottemperare alla richiesta del dirigente. La suddetta trasformazione non concorre al raggiungimento della percentuale del 7% e può essere richiesta una sola volta.

ORARIO DI LAVORO

Le attività ambulatoriali di intramoenia rientrano nell'orario di lavoro?

Le ore dedicate allo svolgimento della

libera professione intramoenia non rientrano nel calcolo dell'orario di lavoro, anzi debbono essere smarcate. Tuttavia ai fini del riposo giornaliero è previsto che le stesse, durante la fruizione del riposo di 11 ore, non possano superare le tre ore, e debbono essere garantite comunque le otto ore consecutive di riposo.

LIBERA PROFESSIONE

È possibile effettuare attività intramoenia durante la maternità?

Occorre fare una distinzione fra il congedo obbligatorio per maternità e i permessi, tipo allattamento o altro, che possono essere richiesti dopo tale congedo. Nel primo caso, poiché è prevista una sospensione dell'attività lavorativa per tutta la durata del congedo, anche l'attività libera professionale, in nessuna delle forme previste, non può essere svolta. Nel secondo caso invece la libera professione può essere svolta, ad eccezione che nell'orario che copre i permessi richiesti.

Si può effettuare attività ambulatoriale intramoenia in caso di impegno di lavoro ridotto?

L'art. 110 comma 10 e l'art. 111 comma 8 del nuovo testo del CCNL 2016/18 confermano il divieto già previsto al comma 12 dell'art. 4 del CCNL 2001, della libera professione intramoenia in tutte le sue forme.

Nell'ambito della libera professione si può esercitare attività intramoenia in disciplina diversa da quella di appartenenza in caso di carenza di specialisti?

L'attività libero-professionale è prestata nella disciplina di appartenenza. Il personale che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale nella propria struttura o nella propria disciplina, può essere autorizzato dal direttore generale, con il parere favorevole del collegio di direzione e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, ad esercitare l'attività in altra struttura dell'azienda o in una disciplina equipollente a quella di appartenenza, sempre che sia in possesso della specializzazione o di una anzianità di servizio di cinque anni nella disciplina stessa (Dpcm 27.03.2000 art. 5, c. 5).

Nell'ambito della libera professione, con assenza di rapporto di esclusività, si possono intraprendere rapporti di lavoro non subordinati con enti diversi dal SSN?

Trattandosi di un rapporto di lavoro non esclusivo è possibile svolgere attività li-

bero professionale con Enti diversi dal SSN purché non convenzionati con lo stesso e non si configuri un conflitto di interessi fra attività svolta e l'azienda sanitaria di appartenenza (per esempio nel caso in cui la suddetta attività sia incompatibile con l'attività di istituto e/o che gli orari della stessa non pregiudichino l'assolvimento degli obblighi di servizio).

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

La graduazione delle funzioni può determinare incarichi professionali retribuiti come le UOC?

La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa, stabilita dal CCNL, ed una parte variabile concordata a livello aziendale. Il CCNL prevede inoltre anche il tetto massimo sommatoria delle due parti dell'indennità. Ciò premesso la parte fissa degli incarichi professionali non è mai superiore o uguale a quella delle strutture complesse, tuttavia la sommatoria delle due indennità può coincidere o essere superiore. Infatti l'indennità delle strutture complesse può variare da un minimo di 16.000,00 euro/anno ad massimo (somma della fissa e variabile aziendale) di 50.000,00 euro, mentre l'indennità per un incarico professionale di alta specialità può variare da un minimo di 6.500,00 a 42000,00 euro.

Da quando sono applicabili le nuove tipologie di incarichi e i correlati nuovi valori economici delle stesse?

Il comma 6 dell'art. 18 prevede che il nuovo sistema degli incarichi, per la parte normativa che economica, decorra dall'anno successivo a quello della sottoscrizione. In prima applicazione gli incarichi in essere saranno automaticamente ricondotti alle nuove tipologie, sulla base della tabella allegata allo stesso comma.

Nel contratto individuale di lavoro, nel riportare quanto spettante nella graduazione delle funzioni, conviene riportare la retribuzione in termini assoluti o in valore punto?

Si consiglia che venga indicato con un valore assoluto, tenendo conto degli accordi aziendali, poiché il valore punto potrebbe subire una variazione, solitamente in diminuzione, durante il periodo di svolgimento dell'incarico stesso.

Ai colleghi con meno di 5 anni di anzianità può essere conferito un incarico di alta specialità?

La risposta è negativa. Ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità può essere attribuito solo un incarico di base (art. 18 c. 2 CCNL 2016-2018).

RELAZIONI SINDACALI

Se una sigla sindacale non firma l'accordo per il CCNL può partecipare alla contrattazione decentrata?

La risposta è affermativa per le RSA (sono i rappresentanti dei sindacati ed è invece negativa per le RSU (sono i rappresentanti eletti da tutti i dipendenti delle aziende) come stabilito dall'art.7 c.3 del CCNL.

Art.7 CCNL 2016/2018

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

NOTA BENE - La Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) è il rappresentante sindacale dei lavoratori all'interno dell'azienda; è individuata da ogni sindacato ed è prevista dalla legge 300/70 (statuto dei lavoratori). La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), invece, nasce da un Protocollo Confederale del Luglio 1993 e dall'Accordo Confederale dell'anno successivo tra CGIL, CISL e UIL; è un organo di rappresentanza sindacale, interna all'azienda, unitaria tra le varie sigle sindacali. Non è imposto dalla legge ma è frutto della volontà dei singoli sindacati e delle RSA di confluire in un unico soggetto. Nell'ambito della dirigenza sanitaria non sono state costituite le RSU.

Qual è il ruolo delle Regioni nella contrattazione decentrata?

La normativa vigente non prevede un livello di contrattazione decentrata regionale. A livello regionale è previsto invece, nell'ambito delle relazioni sindacali il confronto regionale, normato dall'art. 6 del CCNL, dal quale possono scaturire linee generali di indirizzo per l'azienda o ente anche su materie che poi saranno oggetto di contrattazione decentrata fra le aziende e i sindacati. Al confronto regionale partecipano solo le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Perché non è possibile la validità di un accordo con il 51%?

Il dlgs.vo 165/2001 all'art. 43 comma 3 prevede che "L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le

organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito".

La suddetta norma vale per la sottoscrizione dei Ccnl, non si applica nella contrattazione decentrata nella quale non è prevista una percentuale minima delle rappresentanze sindacali che debbono firmare l'accordo perché questo abbia validità, ma utilizza un termine generico "assenso del maggior numero dei sindacati", ed inoltre trascorsi 30 giorni dall'inizio della contrattazione prorogabili di ulteriori trenta giorni, qualora non si raggiunga un accordo le parti riassumono la loro autonomia e l'azienda, qualora il protrarsi della trattativa determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa può emanare disposizione transitorie sulle materia oggetto del mancato accordo (art.8 commi 4-5).

L'organismo paritetico da chi è formato?

Da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale che partecipa alla contrattazione decentrata e da un numero pari alla componente sindacale nominata dalle Aziende o Enti (art.6bis c.3).

MISCELLANEA

Quando si parla di dirigenza sanitaria collocata in un unico ruolo qual è la differenza con unico livello?

L'art.15 dlgs.vo 502/92 recita "...la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, e in un unico livello..."

I medici, veterinari, biologi, chimici ecc... con rapporto di lavoro subordinato con le Aziende o Enti del SSN, appartengono tutti allo stesso ruolo della dirigenza sanitaria la quale prevede, un solo livello (la precedente normativa ne prevedeva due con differenze sia dei compiti affidati, sia della parte economica prevista nel tabellare*, riconoscendo difatti solo ai dirigenti di secondo livello le caratteristiche della dirigenza). La differenza fra i vari professionisti la ritroviamo solo nell'ambito del profilo professionale di appartenenza.

L'ex art.15 dlgs.vo nella versione emanata il 31.12.1992 prevedeva che "al personale medico e delle altre professionalità sanitarie del primo livello sono attribuite le funzioni di supporto, di collaborazione e corresponsabilità, con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia professionale, nella struttura di appartenenza, da attuarsi nel rispetto delle direttive del responsabile. Al personale medico e delle altre pro-

fessionalità sanitarie del secondo livello sono attribuite funzioni di direzione ed organizzazione della struttura da attuarsi anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa e l'adozione dei provvedimenti relativi, necessari per il corretto espletamento del servizio; spettano, in particolare, al dirigente medico appartenente al secondo livello gli indirizzi e, in caso di necessità, le decisioni sulle scelte da adottare nei riguardi degli interventi preventivi, clinici, diagnostici e terapeutici; al dirigente delle altre professioni sanitarie spettano gli indirizzi e le decisioni da adottare nei riguardi dei suddetti interventi limitatamente a quelli di specifica competenza".

Nel caso di aspettativa per gravidanza entro quanto tempo l'azienda può assumere un sostituto?

La sostituzione di dirigente assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli artt.16, 17, 32 e 47 del D.Lgs.n.151/2001, l'assunzione a tempo determinato di un sostituto, può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione (art 108c.6).

L'azienda può rifiutare l'aspettativa per vincita di altro concorso a tempo indeterminato?

I questi casi si applica il combinato disposto dei commi 10 e 12 dell'art.12 del CCNL 2016-2018 che prevedono la concessione dell'aspettativa solo nei casi in cui al dirigente venga richiesto, dalla nuova azienda, un periodo di prova, in tal caso l'aspettativa copre il periodo di prova.

Art.12 c.10 Al dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ...

c. 12 sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del comparto. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.



“L'attività libero-professionale è prestata nella disciplina di appartenenza”

