

COMMENTO TECNICO Capitoli Normativi

Titolo I

Campo di applicazione

la Novità sostanziale di questo contratto è che, come definito dall'art 7 del CCNQ 2016, si applica ai Dirigenti Medici, Veterinari, Sanitari e delle Professioni Sanitarie.

Vengono quindi accorpate le aree ex IV° e parte della ex III° ad esclusione dei Dirigenti Professionali Tecnico Amministrativi (PTA)

N.B. Per il CCNL 2016/2018 i Dirigenti PTA rientrano nella contrattazione dei Dirigenti degli enti locali le cui trattative sono ancora aperte e riprenderanno a settembre 2019, il comma 687 della legge finanziaria 2019 prevede tuttavia il recupero della sezione dei Dirigenti PTA nel contratto dei Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale per il CCNL 2019/2021, sono però ancora in corso le trattative per il nuovo CCNQ che definirà le nuove aree contrattuali.

Titolo II

Relazioni Sindacali

Il nuovo sistema di relazioni sindacali è strutturato nella cornice D.Lgs del testo unico pubblico impiego n° 75/2017, anche definita Legge Madia, che modifica il D.Lgs 165/2001, e nella quale non cambiano sostanzialmente gli argomenti di Contrattazione decentrata tra i quali continua ad essere esclusa l'organizzazione del lavoro.

Nel solco tracciato da tutti i contratti del Pubblico Impiego le relazioni sindacali sono costituite da due modelli di relazioni: 1) Partecipazione 2) Contrattazione integrativa, la prima è costituita dall'informazione, dal confronto Aziendale e Regionale e dall'Organismo Paritetico.

Importante novità è l'Organismo paritetico che abbiamo mutuato dal contratto del comparto e che se ben utilizzato restituisce ai sindacati una possibilità di confronto su temi che possono incidere sull'organizzazione del lavoro, si riunisce due volte/anno e tratta, **per richiesta della Fp Cgil, anche temi riguardanti la prevenzione delle aggressioni subite dagli operatori e la esonerabilità dalle guardie del personale che abbia superato la soglia dei 62 anni.**

Rimangono per legge invariati gli argomenti oggetto di contrattazione tra i quali si segnalano: 1) i criteri per la ripartizione dei Fondi, 2) i criteri per la modalità di attribuzione della retribuzione di risultato 3) la disciplina e organizzazione dell'attività libero professionale nonché l'attribuzione dei relativi proventi anche in riferimento al fondo di perequazione. 4) l'eventuale elevazione delle indennità di guardia e di pronta disponibilità 5) i criteri per la flessibilità oraria ai fini della conciliazione dei tempi vita/lavoro, 6) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi, 7) elevazione dei contingenti dei rapporti ad impegno ridotto.

Titolo III
Rapporto di Lavoro
Capitolo I
Costituzione del Rapporto di Lavoro

Da segnalare due importanti novità che sono state oggetto di emendamenti presentati dalla Fp Cgil, Art 11 comma 2 lettera f, è stata declinata con maggiore precisione la sede di assegnazione con riferimento all'unità operativa ed inoltre è stato tolto il riferimento limitativo che faceva riferimento esclusivamente alla “prima assegnazione” e che rischiava di essere fuorviante nella misura in cui indicava che nel contratto individuale si doveva sempre specificare solo la prima assegnazione e non le successive che al contrario ora devono sempre essere oggetto di stipula contrattuale, la formulazione introdotta che deve essere specificata sul contratto recita: “sede e unità operativa dell'attività lavorativa”.

Art 12 comma 12, assoluta importantissima novità, “sono esonerati” e non più solo “esonerabili” dal periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiore a dodici mesi o che abbiano già superato il periodo di prova nella medesima qualifica o disciplina presso Aziende o Enti dello stesso comparto.

Questo esonero che vale per il lavoro svolto in qualsiasi Azienda del SSN ma non per altre amministrazioni pubbliche in cui invece si è “esonerabili”, consente di superare il problema che deriva dalla norma che non prevede l'obbligatorietà per le aziende nell'autorizzazione dell'aspettativa ai fini del superamento del periodo di prova presso altre Aziende.

N.B. L'Art 14 è stato oggetto di approfondita discussione nella misura in cui la Fp Cgil Medici e Dirigenti SSN ha tentato, senza al momento riuscire, di stralciare la frase finale del comma 1 che esclude i Dirigenti delle professioni sanitarie dalla possibilità di scelta tra rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo.

Argomento molto complesso che va al di là dell'attribuzione dell'indennità di esclusività e della sua quantificazione, nella misura in cui si chiedeva semplicemente di lasciare la possibilità di scelta a tutti i dirigenti in coerenza all'unificazione del contratto ed in applicazione della 502/92. Fermo restando la necessità inderogabile di revisione di tutto l'istituto per tutti i Dirigenti anche ai fini di un restringimento dei confini delle rapporto di lavoro non esclusivo, riteniamo ingiustificata la disparità di trattamento che viene introdotta con l'art 1 sopracitato.

Capitolo II
Il Sistema degli Incarichi Dirigenziali

Rappresenta sicuramente la parte più innovativa di questo contratto, nell'ambito di un argomento che era comunque già molto sviluppato in tutti i precedenti contratti della Dirigenza del SSN in conformità alle legge 502 del 1992, abbiamo cercato di sviluppare un sistema di carriere che fosse premiante anche per coloro che seguono un percorso preferibilmente *Professionale* e non solo *Gestionale*.

Premesso che non si è introdotta nessuna separazione tra i tipi di carriere dei professionisti, è infatti la prevalenza gestionale o professionale di un incarico che definisce l'ambito d'intervento, non le carriere dei professionisti che invece si sviluppano su entrambe i percorsi che rimangono tra loro as-

solutamente permeabili, abbiamo sviluppato un'articolazione che introduce nuovi tipi di incarichi professionali e definisce meglio quelli gestionali.

art 18, tipologie di incarico: tipi I gestionali a) complessa b) semplice dipartimentale c) semplice.
Tipo II a) incarico professionale di altissima professionalità di nuova costituzione e che può essere a1) a valenza dipartimentale a2) articolazione interna di struttura complessa
b) professionale di alta specializzazione già esistente nel vecchio contratto c) di consulenza, di studio e di ricerca sopra i 5 anni già esistente nel vecchio contratto d) incarico base sotto i 5 anni.
Si rimanda alla tabella di pag. 106 del contratto per i corrispondenti valori economici della parte fissa degli incarichi, fermo restando che nella parte economica dell'elaborato troverete una più approfondita analisi della retribuzione di posizione.

N.B. Nell'art 18 comma 2, fortemente voluto dalla Fp Cgil Medici e Dirigenti SSN, viene introdotto un punto chiarificatore del precedente contratto nel quale viene finalmente sancita senza dubbi interpretativi l'obbligatorietà dell'assegnazione di un incarico lettera d) superato il periodo di prova e di un incarico diverso dal lettera d) al maturare dei 5 anni di anzianità di servizio ed a seguito della valutazione positiva da parte del collegio tecnico. Infine di fondamentale importanza la novità introdotta al comma 4 sempre dell'art 18 con cui si riconoscono anche gli anni svolti a tempo determinato con o senza soluzione di continuità ai fini della maturazione dell'anzianità e dei relativi benefici concordati al maturare del 5°, del 15° e del 20° anno.

Novità che dovranno essere declinate nelle aziende con la ricomposizione delle carriere alla luce di anni svolti a tempo determinato anche non continuativi ed anche prima della sottoscrizione del presente contratto.

Art 22, Sostituzioni, negli emendamenti proposti abbiamo cercato di perseguire principi di assoluta transitorietà delle sostituzioni nella prospettiva di stimolare le procedure concorsuali, tanto disattese negli ultimi anni; per questo abbiamo ridotto gli anni di durata delle sostituzioni proposti dalla parte datoriale di 12 mesi prorogabili di altri 12 in 9 più 9, tempistica che rappresenta un punto di equilibrio tra la necessità di garantire una sostituzione utile allo svolgimento delle procedure ed il carattere transitorio.

Cap III orario ed organizzazione della prestazione di lavoro

Sono confermate le norme vigenti in tema di orario di lavoro, di flessibilità dell'orario dei Dirigenti che deve comunque essere programmato nell'arco del mese con un massimo di 38 ore settimanali di cui 4 ore destinate ad attività non assistenziali di aggiornamento professionali, così come rimane confermata la norma vigente sui riposi giornalieri e settimanale.

In continuità con il contratto del comparto vengono introdotte due sole deroghe alla norma sulle 11 ore di riposo, nell'art 24 comma 15 in riferimento alla formazione ed alle riunioni di reparto in cui le ore che eventualmente sospendo il riposo, possono essere recuperate non nel turno immediatamente successivo, ma nell'arco dei 7 giorni successivi.

l'art 27 comma 8 riguardante la pronta disponibilità, prevede una deroga al recupero delle ore eventualmente lavorate nei **tre** giorni successivi. Fondamentale segnalare tuttavia che la Fp Cgil Medici e Dirigenti SSN, per ridurre al minimo il ricorso a tale deroga e per favorire la qualità delle prestazioni, ha richiesto ed ottenuto una specifica raccomandazione contenuta nello stesso comma in cui si chiede alle Aziende “di avere riguardo a collocare il turno successivo a quello di pronta disponibilità, nella fascia pomeridiana e non mattutina”.

Art 24 comma 6 resta confermato quanto previsto per l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive secondo l'art 115 comma 2 sull'attività libero professionale a tariffa oraria fissata a 60 euro lordi, 480 euro complessive per turno notturno (dalle ore 22 alle ore 6). Nel merito la Fp Cgil Medici e Dirigenti SSN ha tentato di abolire la previsione di guardie straordinarie per limitare l'utilizzo del fondo per le condizioni di lavoro e costringere le aziende al ricorso alla prestazione aggiuntiva che invece rientra nel bilancio aziendale, incomprensibilmente sul tema abbiamo riscontrato l'opposizione anche delle altre OO.SS., rimane pertanto confermata la possibilità dell'utilizzo degli straordinari anche per i servizi di guardia, **sollecitiamo il contrasto all'abuso degli straordinari per le guardie notturne in sede decentrata**, favorendo al contrario quello delle prestazioni aggiuntive entro i limiti previsti dalla norma del 12% delle guardie complessive. Le tariffe orarie per gli straordinari vengono rimodulate come segue:

euro 27,65 per lo straordinario diurno

euro 31,12 per quello notturno o festivo

euro 35,75 per quello combinato notturno-festivo

Art 26, servizio di guardia è previsto un aumento dell'indennità di guardia notturna che passa da 50 euro lordi a 100 e 120 per i servizi di PS, ma assorbe l'indennità oraria notturna prevista dall'art 98 comma 1 fissata a 2,75 euro lordi, l'aumento è quindi corrispondente a circa 30 euro lordi per turno di guardia notturno **prima: 50 euro indennità di guardia notturna + 2,75 indennità oraria per 8 ore dalle 22 alle 6 (22 euro), totale 72 euro lordi.**

Ora: 100 euro totali, incremento di 28 euro lordi, in PS 120 euro totali, incremento 48 euro lordi

N.B. In riferimento all'esonerabilità dai servizi di guardia per coloro che abbiano superato i 62 anni di età, si rimanda all'art 6 bis comma 2 in cui è stata inserita la possibilità dell'esonerabilità nei temi di cui dovrà trattare l'organismo paritetico. In considerazione del fatto che l'argomento rientra tra quelli di organizzazione del lavoro abbiamo necessariamente dovuto rimandare la previsione al confronto Aziendale. Tema su cui dovremo esercitare quindi al massimo le nostre prerogative sindacali in sede decentrata.

Capo IV Ferie e festività

Rimangono invariate le giornate di ferie rispetto al precedente contratto: 28 giorni per chi lavora su 5 giorni e 32 per chi lavora su sei a cui vanno aggiunte le 4 giornate di festività soppresse. Una novità rilevante, che introduce nel contratto un importante elemento di civiltà è rappresentata dall'art. 34, "Ferie e riposi solidali"; ovvero la possibilità da parte del dirigente di cedere le ferie eccedenti le 4 settimane ai colleghi che abbiano necessità di assistere i figli minori che necessitino di cure costanti per particolari motivi di salute.

Capo V Assenze e congedi

Altri elementi di tutela e civiltà su cui ci siamo battuti sono quelli introdotti dall'art. 39: "Congedi per le donne vittima di violenza", che sancisce il diritto da parte delle dirigenti inserite nei percorsi di protezione, di usufruire di un periodo di congedo di 90 giorni nell'arco di 3 anni; dall'art 40 che introduce il diritto di usufruire di 18 ore annuali per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici; dall'art 41 comma 11 che, ai fini del trattamento economico,

equipara le assenze per malattia in ricovero di day hospital e addirittura quelle di ricovero domiciliare certificato dalla AUSL a quelle di ricovero Ospedaliero; dall'art. 42: "Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti patologie salvavita", laddove viene previsto che i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali conseguenti alle terapie salvavita, non vengano computati per un periodo massimo di 4 mesi all'anno; ed infine dall'art 45 che finalmente estende il congedo parentale anche alle unioni civili.

Capo VI Formazione

Le norme sulla formazione rimangono pressoché invariate se confrontate con il contratto precedente. E' stata però rigettata la parte dell'art. 6 del testo iniziale sulle relazioni sindacali, che prevedeva che le linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali di formazione divenissero oggetto di confronto regionale, togliendole di fatto alla trattativa aziendale. Grazie anche al nostro intervento il tema della formazione è stato riportato nel suo alveo naturale, che rimane quello del confronto aziendale.

Capo VII Mobilità

Non ci sono novità rispetto al precedente contratto. Nonostante le nostre richieste di eliminarli, purtroppo permangono i vincoli normativi stabiliti dal D.L.vo n. 150 del 2009 e dal decreto Legge n. 90 del 2014, che rendono vincolante l'assenso dell'amministrazione di appartenenza per il trasferimento del dipendente pubblico ad altra amministrazione a seguito di un avviso di mobilità, in quanto tali vincoli non possono essere modificati da norme contrattuali.

Capo VIII Verifica e valutazione dei dirigenti

Questo capitolo ha visto la Fp Cgil Medici e Dirigenti SSN protagonista nel modificare alcune norme contenute nel testo originario, particolarmente vessatorie e per questo inaccettabili, nei confronti dei dirigenti. In particolare l'art. 61 attribuiva all'Organismo Indipendente di Valutazione, la possibilità di poter revocare l'incarico di direzione di struttura e/o professionale a seguito di una sola valutazione annuale negativa. Ritenendo oltretutto che tale norma superasse i contenuti della legge in ordine alle attribuzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione, abbiamo preteso ed ottenuto che venisse ripristinato l'art. 30 del precedente CCNL del 3/11/2015, in cui si prevede che la revoca dell'incarico possa essere disposta dall'azienda, solo a partire dalla seconda valutazione negativa del Collegio Tecnico e non a seguito di una valutazione negativa dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Capo X Responsabilità disciplinare

Le modifiche intervenute in questo capitolo del nuovo contratto, risentono degli interventi legislativi che si sono susseguiti nell'ultimo decennio in materia di responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici. In particolare, il D. L. vo 150 del 2009 ed i D. L. vi n. 75 e 118 del 2017 hanno apportato rilevanti modifiche all'art. 55 del D. L. vo 165 del 2001 sulla materia specifica, inasprendo gli in-

terventi sanzionatori nell'ambito del lavoro pubblico. Il contratto nazionale riprende tali modifiche normative che, come imposto dalla legge, non sono in alcun modo modificabili dai contratti collettivi.

Titolo VI

Estinzione del rapporto di lavoro

Il nuovo contratto non apporta modifiche sostanziali rispetto a quello in vigore, a parte l'allineamento al capitolo relativo ai provvedimenti disciplinari. Va però evidenziato che vengono stralciati gli art 40 e 41 del CCNL 10.02.2004 (Area della Dirigenza Medica e Veterinaria) e 39 e 40 del CCNL 10.02.2004 (Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie) in tema di conciliazione, rimandando la soluzione delle controversie in materia, alla giurisprudenza in vigore.

Titolo VII

Capo I

Rapporto di lavoro a tempo determinato

Sono state accolte positivamente alcune modifiche contrattuali proposte da aran all'art. 108, come l'introduzione della durata massima di 36 mesi dei contratti a tempo determinato ed il tetto del 20% rispetto al totale degli assunti a tempo indeterminato. A proposito di contratti a tempo determinato va riaffermato un grande risultato ottenuto grazie all'impegno del nostro sindacato, fin dalle prime fasi della trattativa per il rinnovo e cioè il conteggio dei periodi lavorativi effettivamente svolti a tempo determinato **anche non continuativi**, nel calcolo dei 5 anni per l'accesso agli incarichi di cui all'art. 18, comma I lettera b e c, e comma II, lettera a, b, c. Tali periodi, **anche se non continuativi** sono validi anche per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto e della clausola di garanzia.

Capo II

Rapporti di lavoro con impegno ridotto

Tutti gli aspetti riguardanti il rapporto di lavoro a tempo ridotto vengono meglio declinati nel nuovo contratto rispetto a quello in vigore, a partire dai requisiti di accesso (art. 110), per arrivare all'orario di lavoro (art. 111) ed al trattamento economico (art. 112). Grazie anche al nostro intervento, in contrattazione integrativa aziendale sarà possibile elevare fino al 7%, partendo dal 3% garantito, il contingente della dotazione organica dell'area dirigenziale con contratti ad impegno ridotto. A nostro avviso alcuni aspetti di questo capitolo dovranno essere affrontati e migliorati nel prossimo rinnovo contrattuale, prevedendo la possibilità di ampliare i requisiti di accesso e specificando il concetto di "lavoro supplementare", così come definito all'art. 112. Dovremo anche impegnarci nelle sedi opportune affinché i risparmi di spesa vengano integralmente impegnati nell'assunzione di personale e nel fondo di disagio, superando la Legge 662 del 1996, che prevede che una parte dei risparmi venga incamerata dalle aziende.

TITOLO VIII

Libera professione intramuraria

Permane l'impianto generale del contratto in vigore in materia di libera professione intramuraria. Sono stati eliminati dal nuovo testo alcuni passaggi che avrebbero potuto generare interpretazioni fuorvianti, collegando l'esercizio dell'attività libero professionale con l'allungamento delle liste

d'attesa. Pur essendo disponibili ad una discussione a 360 gradi sul tema della libera professione, che riguardi anche i volumi di attività, riteniamo che le interpretazioni a senso unico che indicano in tale attività la sola responsabile dell'allungamento delle liste d'attesa siano del tutto fuori luogo e non servano ad affrontare in problema in maniera seria e responsabile.

Con il nuovo contratto viene posto rimedio ad una stortura che negli anni si è affermata in molte aziende sanitarie, in merito alla ripartizione dei proventi derivanti dall'attività libero professionale: si stabilisce infatti all'art. 116 che **in contrattazione integrativa** dovranno essere definiti gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale tecnico e amministrativo che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale dirigente che esercita l'attività intramuraria.