

“MANUALE” PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA CCNL SANITA’ PUBBLICA 2016/2018

Lo scopo di questo “manuale” è quello di fornire un contributo per la contrattazione integrativa.

I suggerimenti, le indicazioni e i vari esempi riportati, non rappresentano un’opzione Nazionale; essi vanno correlati alle singole realtà territoriali e aziendali, ai contratti integrativi e dai regolamenti aziendali derivanti dalle precedenti disposizioni contrattuali (per le parti non in contrasto con il CCNL).

Il “manuale” contiene, inoltre, diversi strumenti di natura “tecnica” (costituzione fondi, calcolo debiti orari, carichi di lavoro, ecc.), utili per un più approfondito esame delle materie e allo scopo di agevolare la contrattazione, in confronto all’interno delle aziende e degli Enti.

Sono riportati diversi chiarimenti sulle norme contrattuali e, a questo proposito, pur consapevoli che per larga parte della Dirigenza i pareri emessi dall’ARAN costituiscono punto di riferimento non modificabile, è da ricordare che questi sono, in ogni caso, di parte. L’ARAN stesso, rispondendo ad un quesito formulato da un Ente Locale (nel 2011), afferma:

“Le risposte che la nostra Agenzia fornisce in relazione ai quesiti formulati dagli enti, devono essere ricondotte nell’ambito della “attività di assistenza delle pubbliche amministrazioni per la uniforme applicazione dei contratti collettivi”, espressamente prevista dall’art. 46, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

Le stesse risposte, pertanto, assumono il contenuto di un orientamento di parte datoriale, e quindi non hanno carattere vincolante e non rivestono neanche la caratteristica della “interpretazione autentica” per la quale, invece, è prescritto uno specifico procedimento negoziale.

Gli enti, quindi, hanno piena disponibilità sulla valutazione delle singole questioni, e sulla indicazione delle soluzioni coerenti con le clausole contrattuali nel rispetto dei principi fondamentali di correttezza e buona fede.”

Quindi: i pareri dell’ARAN, secondo la stessa Agenzia:

- 1) non sono e non rappresentano altro che pareri, certamente autorevoli ma per nulla vincolanti;
- 2) meno che meno acquistano valore di interpretazione autentica che, come è noto, è disciplinata dagli articoli 49 e 64 del D.lgs. 165/2001;
- 3) non costituiscono assolutamente una fonte del diritto, quindi non possono disporre in merito all’efficacia di clausole contrattuali.

INDICE

PRIMA PARTE

Titolo 1 capo I° applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 2 durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Titolo 2 capo II° le nuove relazioni sindacali nel ccnl

Art. 3 obiettivi e strumenti

- Informazione art.4

- Confronto (art. 5)
- Confronto tra le oo.ss firmatarie del ccnl e il livello regionale (art. 6)
- Contrattazione collettiva integrativa (art. 8)
- I tempi- le procedure della contrattazione integrativa (art. 9)
- Avvio delle trattative
- Cosa fare dopo la sottoscrizione dell'accordo
- Rsu – partecipazione alle trattative
- Organismo paritetico per l'innovazione (art. 7)
- Le clausole di raffreddamento (art. 10)

Il confronto e la contrattazione

- Le materie sulle quali agisce il diritto al confronto (art. 5 e 6)
- Disposizioni sulle relazioni sindacali precedenti ccnl ancora in vigore: informazione e confronto

Confronto tra le oo.ss firmatarie del ccnl a il livello regionale

Contrattazione collettiva integrativa (art. 8)

- Materie oggetto di contrattazione
- Norme dei precedenti CCNL ancora in vigore

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione art. 13

- Profili, requisiti e accessi delle disposizioni contrattuali ancora vigenti

Titolo 3° capo 3° sistema di classificazione professionale (art. 12)

- Chiarimenti. Riassorbimento in caso di passaggi orizzontali.
- Chiarimenti. Trattamento economico in caso di assunzione presso un'altra azienda.
- Chiarimenti. Progressioni economiche nei rapporti di lavoro a termine.
- Chiarimenti Art. 13. Come si applica l'art. 13 del nuovo CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018 con riferimento alle modalità di inquadramento di personale di categoria C già impiegato nelle attività di comunicazione di informazione?

Titolo 4° capo 4° permessi, assenze e congedi

Permessi per lutto

- Chiarimenti. Permessi giornalieri retribuiti (Art. 36).
- Chiarimenti Permessi per lutto. Come deve essere computato il termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei permessi per lutto

Permessi legge 104/1992

- Chiarimenti. Permessi legge 104 ad ore, 18 ore e frazionamento
- Chiarimenti Modalità di fruizione dei giorni di permessi in caso di turni a cavallo di due giorni solari e/o durante le giornate festive.
- Chiarimento. Cumulo permessi legge n. 104/92 e congedo straordinario

- Congedo straordinario retribuito e malattia. La malattia interrompe il congedo straordinario retribuito per assistenza a familiare portatore di handicap grave.

Permessi art. 37

- Chiarimenti: decorrenza della fruizione delle 18 ore per visite specialistiche. Le 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 37 del nuovo CCNL vanno riproporzionate nell'anno 2018 tenuto conto che il nuovo CCNL è divenuto efficace solo dal 22/5/2018
- Chiarimenti. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Art. 37).
- Chiarimenti Concessione facoltativa. Documentazione permessi art. 37.
- Chiarimenti Tipizzazione dei permessi
- Chiarimenti. Durata del permesso se usufruito per frazioni superiori all'ora (Art. 37, comma 2, lett. B.)

- Chiarimenti. Art. 37, Comma 2, lett. D) Il comma 2 lett. D) stabilisce che i "permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore".

- Chiarimenti. Cumulo permessi art. 37 con i permesso di cui all'art. 4, comma 1, legge 53/2000 Art. 37 cumulo dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari, con i permessi retribuiti per grave infermità ex art. 4, comma 1 della Legge 53/2000
- Chiarimenti. Cumulo dei permessi art. 37 con altre tipologie di permesso.

- Chiarimenti. Attestazione della visita nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visita specialistica e la situazione di incapacità lavorativa già certificata dal medico curante, è obbligatoria l'attestazione redatta dal medico o dal personale della struttura in cui si è svolta la visita
- Chiarimenti. Permessi per testimonianze per atti non d'ufficio, per calamità naturali, per nascita figli.

Permessi art. 38

- Chiarimenti. Permessi previsti da particolari disposizioni di legge. Modalità di fruizione dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92 in corrispondenza di turni di lavoro articolati a cavallo di due giorni solari e/o durante giornate festive.

Permessi art. 40

- Chiarimenti. Decorrenza delle 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.
- Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Art. 40, comma 5).
- Chiarimenti. Riproporzionamento dei permessi alla data di decorrenza degli effetti del nuovo CCNL.
- Chiarimenti. Estensione dei permessi di cui all'art. 40, commi 1 e 2 a familiari.
- Chiarimenti. Negazione dei permessi
- Chiarimenti. Assenze in caso di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
- Chiarimenti. Cumulo dei permessi e permessi sindacali nelle giornate in cui si fruisce del permesso per particolari motivi personali o familiari o del permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o visite diagnostiche è possibile richiedere un permesso sindacale
- Chiarimenti. Certificazione nel caso di incapacità lavorativa
- Chiarimenti. Assenze per terapie salva vita Art. 40, comma 14.
- Chiarimenti. Tempi di percorrenza assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Assenze per malattia art. 42

- Chiarimenti. Assenze per malattia Art. 42, comma 10, lettera A
- Chiarimenti. Certificato di malattia il giorno prima. Quali sono i casi in cui il certificato di malattia può avere validità dal giorno precedente quello della redazione
- Chiarimenti. Assenze per visite fiscali

Assenze per terapie salva vita art. 43

- Chiarimenti. Periodo di assenza di 4 mesi per terapie salva vita
- Chiarimenti. Assenze per terapie salva vita applicazione Art. 40, comma 14.

Part-time Art. 60

- Chiarimenti. Riproporzionamento del P.T in caso di permessi per particolari motivi personali e familiari
- Chiarimenti. Part-Time e altri rapporti di lavoro
- Chiarimenti. Permessi legge 104/1992 riproporzionamento. Permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, riproporzionamento sui giorni lavorativi settimanali oppure sulle ore lavorate
- Chiarimenti. Riproporzionamento delle assenze e dei permessi per i lavoratori a part-time verticale art. 62, comma 9. Sentenza Corte di Cassazione in tema di permessi ex legge 104/1992

Aspettative

Chiarimenti. Aspettativa. Cumulo tra il congedo straordinario

Chiarimenti. Periodo di prova e aspettativa.

Chiarimenti. Concessione aspettativa per i vincitori di concorso.

Mutamento per inidoneità alla mansione

Titolo 5° tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Formazione (Artt. da 53 a 56)

- Rilevazione dei fabbisogni formativi
- Il ciclo della formazione
- Contenuti del piano formativo
- Bozza schema regolamento formazione (fermo restando il vaglio di regolamenti precedenti)

Sanzioni disciplinari (Artt. da 65 a 70)

- Sanzioni disciplinari, quando e perché vengono impartite. Poiché le sanzioni devono rispettare i principi di
- Dal rimprovero verbale o scritto alla multa pari a 4 ore di retribuzione
- Sospensione da servizio e retribuzione fino a un massimo di 10 giorni

- Sospensione da servizio e retribuzione da 11 giorni fino al massimo di 6 mesi
- Licenziamento
- Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Procedimento disciplinare e procedimento penale.
- Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Proposta di conciliazione.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro art. 73

Aggressioni agli operatori sanitari

- La normativa
- La misurazione del fenomeno
- Alcune direttrici d'intervento
- Misure strutturali e tecnologiche
- Misure organizzative
- Formazione/informazione
- Cosa deve fare il lavoratore in caso di probabile aggressione:
- Nel Caso di Aggressione

Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lavoro straordinario (art. 31)

Titolo VIII trattamento economico (Art. 42)

- Chiarimenti. Elemento perequativo art. 78

Fondi e Incarichi

TERZA PARTE

Fondi: strumenti di lavoro

QUARTA PARTE

Strumenti operativi di supporto

- Riposo settimanale
- Determinazione della media di 48 ore
- Turni di lavoro
- Esempio calcolo del debito orario
- Esempio calcolo delle assenze
- Esempio calcolo del fabbisogno di personale
- Esempio calcolo determinazione dei carichi di lavoro

QUINTA PARTE

- **Esempio di un contratto collettivo integrativo aziendale (ccia) 2018 relativo al ccnl del comparto sanità 2016 – 2018**
- **Bozza schema regolamento incarichi**
- **Esempio criteri di graduazione delle funzioni**
- **Bozza accordo ferie solidali**
- **Esempio ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 5 ccnl 21.05.2018 per l'anno 2018**

PRIMA PARTE

TITOLO 1 CAPO I° APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

ART. 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Un elemento di novità è rappresentato dalla nuova disciplina riguardante la tutela retributiva riconosciuta ai dipendenti e alle dipendenti della Sanità Pubblica.

In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo, qualora quest'ultimo non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta una copertura economica, come anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale, pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione programmata (misurata dall'indice IPCA), che diventa del 50% dopo sei mesi di vacanza contrattuale.

(Vedi tabella Punto contratti)

TITOLO 2 CAPO II° LE NUOVE RELAZIONI SINDACALI NEL CCNL

(Con alcune indicazioni, e suggerimenti per il loro esercizio)

Con il nuovo sistema delle relazioni sindacali, le RSU e le OO.SS tornano ad avere un ruolo da protagonisti.

ART. 3 OBIETTIVI E STRUMENTI

Il CCNL restituisce la contrattazione alle rappresentanze dei lavoratori, sia a livello nazionale e regionale, che in ogni singolo posto di lavoro, che potranno intervenire con i diversi strumenti di partecipazione in ogni processo decisionale che produce effetti sull'organizzazione e sul rapporto di lavoro in ciascuna amministrazione, per ristabilire il corretto equilibrio tra la rappresentanza datoriale e quella dei lavoratori.

Osservatorio sulla contrattazione. Si istituisce un osservatorio sulla contrattazione, a composizione paritetica, con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui le singole amministrazioni adottano degli atti in modo unilaterale, al fine di arginare pronunciamenti unilaterali, finora utilizzati a dismisura, a seguito di contenziosi aperti nelle ipotesi in cui le trattative che non producevano accordi tra le parti.

Il CCNL limita, come si vedrà più avanti, i casi in cui le amministrazioni possono assumere atti in proprio e, comunque, con l'osservatorio sarà possibile ora valutare la fondatezza del ricorso a tali provvedimenti.

Gli strumenti per agire le relazioni sindacali. La partecipazione delle rappresentanze sindacali rappresenta l'aspetto innovativo del nuovo contratto, essa è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro,

La partecipazione si articola, a sua volta, in:

- **informazione**
- **confronto**
- **organismo paritetico per l'innovazione**
- **contrattazione integrativa**

INFORMAZIONE ART.4

È finalizzata alla conoscenza e all'esame delle problematiche da affrontare in sede aziendale e costituisce uno dei momenti fondamentali delle relazioni sindacali.

Essa riguarda tutte le materie per le quali il CCNL prevede il confronto (artt. 5 e 6), la contrattazione (art. 8), ma anche l'attività dei rappresentanti del Sindacato nell'organismo paritetico per l'innovazione (art. 7), il quale, fra l'altro, prevede che ogni sei mesi l'azienda e gli enti deve fornire informazioni sull'andamento dell'occupazione, i dati dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione che vengono instaurati, i dati delle assenze del personale.

L'informazione assume particolare rilevanza ai fini dell'applicazione dell'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Così come l'azienda dovrà fornire adeguate informazioni in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio (art. 97).

Esercizio dell'informazione. L'informazione è un diritto delle RSU e delle OO.SS - e un obbligo per le aziende - ed è il presupposto indispensabile per il concreto sviluppo delle relazioni sindacali.

Scopo fondamentale dell'informativa è di garantire i diritti dei lavoratori ma, accanto a questo, anche quello importantissimo sulla conoscenza e l'esame delle problematiche da affrontare in sede aziendale.

Ne consegue che deve essere fornita preventivamente, in tempi e con modalità tali da consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita di ciò che è proposto, ma anche per esercitare una funzione di controllo e verifica sull'esercizio dei poteri datoriali.

Una corretta informazione non può essere data il giorno precedente a un incontro fra le parti.

L'informazione deve essere corredata, quando è necessario, da una chiara ed esauriente documentazione.

La parte sindacale deve porre molta cura nel richiedere un'informazione dettagliata, meglio se per scritto.

Nel caso la ritenesse insufficiente, non deve attendere il giorno dell'incontro per richiederne l'adeguamento, bensì sollecitarla da subito.

Le aziende hanno l'obbligo di trasmettere l'informazione prima dell'assunzione dei provvedimenti che intendono mettere in atto.

La mancata trasmissione dell'informazione ovvero fornita in tempi e con modalità inadeguata, può costituire una violazione, da parte delle aziende, degli obblighi contrattuali.

È consigliabile che i soggetti sindacali agiscano con formali solleciti nel caso di ritardi.

Quando l'informazione è finalizzata al confronto e/o alla contrattazione del salario, è importante che sia completa ed esaustiva su tutte le risorse utilizzate come salario accessorio.

In particolare, è quindi necessario che l'informazione preveda la consegna di documentazione scritta di tutte le risorse disponibili, sulla loro composizione, sulle eventuali modifiche e/o differenze che si riscontrano un anno con l'altro.

Nel caso di disposizioni legislative, queste non devono essere semplicemente citate, devono essere esplicitati gli effetti che producono.

CONFRONTO (ART. 5)

Con il confronto s'instaura un dialogo approfondito, costruttivo sulle materie previste dagli artt. 5 e 6, e la partecipazione attiva delle OO.SS e delle RSU sulle determinazioni che l'azienda e l'ente intendono adottare.

Il confronto sulle materie indicate dal CCNL, non deve essere inteso come un luogo di dibattito nel quale ognuna delle parti esprime le proprie posizioni.

Il confronto è elemento fondamentale, sia nella fase iniziale, allorché dovrà essere predisposta la piattaforma, che nell'esercizio dell'azione sindacale anche successivamente la sottoscrizione di accordi generali e/o specifici.

In sostanza non si esaurisce, come si vedrà nell'illustrazione delle materie, con il primo accordo di applicazione del CCNL.

L'obiettivo deve essere quello di concludere intese fra le parti, anche laddove il CCNL non indica espressamente la materia come oggetto di contrattazione.

Come si apre il confronto

1. Trasmettere la richiesta di informazioni scritta
2. Ricevuta l'informazione richiesta, concordare le date per l'avvio concreto del confronto
3. Il confronto può avviarsi su iniziativa dell'azienda o su richiesta da parte delle RSU e delle OO.SS.
4. Se la richiesta (scritta) di avvio del confronto è dalla RSU e delle OO.SS, il confronto con l'azienda si avvia entro 5 giorni dalla ricezione delle informazioni richieste.
5. Gli incontri si devono tenere in un arco temporale di 30 giorni.

Al termine di ogni incontro deve essere redatto un verbale nel quale sono adeguatamente riassunte le posizioni emerse fra le parti, nonché, che siano indicati i momenti successivi di controllo, di verifica, di messa a punto dei temi affrontati, e, nel caso in cui la materia trattata costituisca un accordo, è bene precisare che s'intende un accordo fra le parti.

Il verbale deve contenere tutte le informazioni pratiche, come, ad es. data e luogo della riunione, elenco partecipanti, orario, ordine del giorno.

E' utile cercare evitare l'uso di un linguaggio "burocratese"; va steso nel modo più chiaro possibile, perché la RSU, al termine di ogni incontro deve portarlo a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una diffusione adeguata.

CONFRONTO TRA LE OO.SS FIRMATARIE DEL CCNL E IL LIVELLO REGIONALE (ART. 6)

Il nuovo CCNL determina un forte e innovato ruolo delle OO.SS a livello regionale, necessario per i compiti assegnati alle Regioni in materia sanitaria dal titolo quinto della Costituzione.

Entro 90 giorni, Le Regioni devono avviare il confronto con le OO.SS firmatarie del CCNL, con lo scopo di emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA (ART. 8)

La contrattazione integrativa si svolge a livello di azienda o di ente.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. A tale proposito è da segnalare che va consolidandosi una giurisprudenza che esclude, dai tavoli negoziali decentrati, quelle organizzazioni sindacali che non hanno sottoscritto il CCNL.

I TEMPI- LE PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 9)

Il contratto integrativo ha una durata di 3 anni e si rinnova tacitamente fino alla definizione di quello nuovo.

Da precisare che i criteri di ripartizione delle risorse, tra le diverse modalità di utilizzo, possono essere contrattate ogni anno.

I contratti collettivi integrativi aziendali devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

Le aziende e gli enti devono individuare, secondo le regole previste nei propri ordinamenti, i soggetti che compongono la delegazione di parte pubblica.

La funzione di presidente è ricoperta da un componente la delegazione pubblica, potrebbe anche essere affidata al dirigente del personale o al direttore generale, non può essere conferita da un esperto esterno.

La RSU e le OO.SS firmatarie del CCNL, devono essere informate sulla composizione delle delegazioni di parte pubblica.

AVVIO DELLE TRATTATIVE

L'avvio delle trattative deve avvenire entro 30 giorni, dalla presentazione della piattaforma rivendicativa.

Che cosa succede in caso di mancato accordo?

Ci sono due ipotesi.

1° ipotesi

Ognuna delle due parti riassume le proprie prerogative, libertà d'iniziativa e decisione, qualora decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili di altri 30, non siano stati raggiunti accordi, sulle seguenti materie (art. 8, comma 5):

f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso ha contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);

h) l'eventuale previsione di altre tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, e le eventuali altre condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);

i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);

j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare;

k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;

n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, e per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

2° ipotesi

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie, sotto riportate, ed il protrarsi delle trattative possa determinare un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente non può assumere atti unilaterali definitivi, può provvedere, ma in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45. Le materie sono:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce);

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)

COSA FARE DOPO LA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO

Gli accordi raggiunti in contrattazione integrativa sono sottoposti a controlli sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, devono essere certificati dagli organismi competenti.

Entro 10 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi del contratto collettivo integrativo, questi deve essere inviato all'organismo di controllo corredato da una relazione illustrativa di merito e da una relazione tecnica.

In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Gli accordi devono essere trasmessi, a cura delle aziende e degli enti, all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla loro definitiva sottoscrizione.

RSU – PARTECIPAZIONE ALLE TRATTATIVE

La scelta della delegazione trattante compete esclusivamente alla RSU, l'amministrazione non ha alcun potere decisionale né valutativo al riguardo.

La partecipazione alle trattative avviene secondo quanto stabilito dal regolamento interno della RSU, se adottato.

La RSU esprime sempre una posizione a maggioranza dei suoi componenti, anche nel caso che singoli componenti esprimano posizioni divergenti. In questo caso, la posizione dei singoli ha rilevanza solo all'interno delle RSU, ma non all'esterno di essa.

La firma a titolo individuale di accordo da parte di un componente la RSU, non è valida ai fini di contratto integrativo.

Un solo componente della RSU può sottoscrivere il contratto integrativo nel solo caso in cui sia espressamente delegato a rappresentare la RSU nella sua accezione di soggetto unitario.

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (ART. 7)

Questo nuovo strumento di partecipazione, il cui principale compito è di formulare proposte all'Azienda ed Ente o alle parti negoziali, quindi anche alle RSU su:

- progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro
- Promozione del benessere organizzativo
- Promozione della legalità
- Politiche e piani di formazione
- Lavoro agile
- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Formazione

È opportuno inviare una formale richiesta alle aziende e agli enti per la sua costituzione e insediamento.

È composto, in modo paritetico, dai soggetti titolari della contrattazione (art. 8, comma 3) e da una pari rappresentanza dell'Azienda o Ente

Di regola si deve riunire almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa e sperimentale, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale.

Può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente.

Le OO.SS firmatarie del CCNL possono inviare progetti e programmi, lo stesso possono fare gruppi di lavoratori, in quest'ultimo caso, l'organismo si esprime sulla loro fattibilità in apposite riunioni.

Può svolgere analisi, indagini e studi, agendo anche il diritto di informazione.

È opportuno adottare un regolamento per il suo funzionamento, regolamento non dissimile tra aziende ed enti del medesimo territorio

Il CCNL non indica chi assolve alla funzione di «presidente», che dovrà essere individuato prima dell'insediamento formale

È consigliabile nominare dei supplementi, anche se ciò non è espressamente previsto dal CCNL.

Alcuni suggerimenti iniziali di lavoro

- Benessere organizzativo: Si veda in proposito la direttiva del 24/3/2004 del Ministero delle F.P.
- Lavoro agile: Si veda in proposito la direttiva n.3/2017 del Ministero della FP.

- Conciliazione tempi di vita e di lavoro: Si veda in proposito la Direttiva 1° giugno 2017 (G.U 165 - 17/7/2017)
- Progetti di organizzazione e innovazione. Si veda, fra l'altro, l'atto di indirizzo 2018 del Ministero per la salute
- Promozione della legalità: In proposito si rimanda alle normative sulle politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, emanate da alcune Regioni. Ad es. E. R Legge Regionale 18/2016 e 9/2017.
- Verificare se l'azienda o l'ente hanno accesso a banche dati alle quali attingere per la ricerca di dati, documenti ecc. e richiederne l'accesso per la consultazione.
- Ricercare e stabilire sinergie con quanti nella CGIL e nello SPI, svolgono attività di contrattazione sociale.
- Determinare rapporti stabili con l'insieme della RSU e con i rappresentanti CGIL all'interno della stessa, con il Comitato degli Iscritti.
- Curare la trasmissione delle informazioni: dati, progetti, delibere, ecc.
- Fissare incontri con l'insieme della RSU il comitato degli iscritti, al termine di ogni incontro con l'azienda o l'ente

Altre prerogative

All'organismo paritetico devono, ogni 6 mesi, essere trasmesse tutte le informazioni che riguardano: gli andamenti occupazionali,

- ✓ i dati sui contratti a tempo determinato,
- ✓ i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato,
- ✓ i dati sulle assenze di personale (art. 83 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
- ✓ Nel regolamento è opportuno precisare tempi, modalità, contenuti, per la trasmissione dei dati.

Si chiede se nell'organismo paritetico per l'innovazione fanno parte sia rappresentanti della RSU che delle OO.SS firmatarie del CCNL.

Stante la lettura dell'articolo 7, commi 1 e 3, in combinato disposto con l'art. 8, comma 3, lettera B), appare indubbio che in tale organismo possono far parte solo rappresentati territoriali delle OO.SS. firmatarie dello stesso CCNL.

Detto ciò, anche in considerazione che è altamente arduo che un rappresentante territoriale con delega alla sanità possa far parte di tutti gli OVI, il mio parere è che nulla osta che possa essere delegato/nominato un rappresentante sindacale aziendale, che può essere sia del Comitato degli Iscritti che un componente CGIL della RSU. Ciò anche in ragione del fatto che da nessuna parte è scritto che questo non sia possibile.

Forniamo, e mero titolo indicativo, una bozza di regolamento minimo dell'organismo

Art. 1 Istituzione Organismo

1.1 Ai sensi Art. 7 CCNL Area contrattuale del comparto del 21 maggio 2018 con delibera del Direttore Generale n° _____ del _____ dell'Azienda USL Toscana Centro è istituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione di seguito denominato " Organismo".

1.2 L'Organismo dura in carica un biennio e l'incarico di componente dell'Organismo può essere rinnovato.

1.3 La partecipazione all'organismo non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese.

Art. 2 Presidente

2.1 L'Organismo è presieduto dal Direttore del Dipartimento delle Risorse Umane. Il Presidente può individuare un delegato Vicepresidente.

2.2 Il Presidente convoca le riunioni dell'Organismo definendo l'Ordine del Giorno, coordina i lavori, cura la sottoscrizione e l'invio dei verbali e degli atti agli Organi della direzione aziendale e alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Art. 3 Funzionamento

3.1 L'organismo si avvale, per le operazioni di segreteria, del personale amministrativo della SOC Politiche e Relazioni sindacali. Un operatore, della citata struttura, partecipa alle riunioni con funzioni di Segretario verbalizzante.

3.2 L'Organismo è convocato dal Presidente, in via ordinaria almeno una volta al mese sulla base di un calendario annuale di 12 incontri stabilito nel corso della prima riunione di ogni anno solare.

3.3 La convocazione è inviata, a cura della segreteria, almeno una settimana prima della data della seduta, con nota trasmessa per posta elettronica, nella quale vengono indicati luogo, data, ora, e ordine del giorno della seduta. Alla convocazione è allegata la documentazione relativa agli argomenti iscritti all'ordine del giorno.

3.4 L'Organismo può essere convocato in via straordinaria – su iniziativa del Presidente – qualora se ne ravvisi la necessità o l'urgenza. La convocazione deve pervenire ai componenti almeno una settimana prima della seduta.

3.5 Le date degli incontri stabiliti sono mantenuti anche facendo partecipare il sostituto in caso di impossibilità del titolare.

3.6 I lavori dell'organismo hanno carattere progressivo a meno di evidenti feedback che diano evidenze di revisione di quanto già discusso.

3.7 Ove si renda necessario, per assicurare il migliore esercizio delle proprie funzioni, attività di istruttoria, valutazione ed elaborazione di argomenti specifici, l'Organismo può articolarsi in sottogruppi provvisori composti da un numero ristretto di componenti in misura paritetica. Il Presidente individua nel sottogruppo un coordinatore responsabile dei lavori e può convocare esperti per materie specifiche al solo scopo consultivo.

3.8 Le sedute dell'Organismo sono valide se sono presenti almeno la metà più uno dei componenti delle Organizzazioni Sindacali e la metà più uno della parte Aziendale compreso il Presidente.

3.9 In caso di assenza non giustificata per tre riunioni consecutive del componente o del suo sostituto decadono d'ufficio dalla carica e devono essere nominati un componente e un sostituto nuovi.

Art. 4 Verbale delle sedute

4.1 Il verbale delle sedute è firmato dal Presidente, o suo delegato e dal Segretario Verbalizzante. Il verbale è predisposto dal Segretario Verbalizzante e viene sottoposto all'approvato dalla Commissione nella seduta successiva, fatte salve le parti approvate seduta stante.

4.2 Il verbale è inviato ai membri della Commissione, di norma, almeno tre giorni prima della seduta in cui verrà approvato.

4.3 In sede di approvazione del verbale i membri della Commissione possono prendere la parola per chiederne una rettifica che non implichi il riesame di merito delle proposte già approvate o respinte.

4.5 Il verbale contiene:

- a) l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della seduta;
- b) l'indicazione del Presidente o suo delegato e di colui che esercita le funzioni di Segretario Verbalizzante;
- c) elenco dei nominativi dei componenti presenti e di quelli assenti, indicando tra questi ultimi coloro che hanno giustificato l'assenza;
- d) una sintesi degli interventi formulati nel corso della discussione, oltre a quelli riprodotti per iscritto e consegnati al Segretario Verbalizzante, di cui sia stato richiesto l'inserimento a verbale;
- e) in caso di votazioni l'indicazione del numero dei voti contrari, favorevoli e delle astensioni;
- f) la sottoscrizione del Presidente e del Segretario Verbalizzante.

Art. 5 Funzioni

5.1 All'interno dell'organismo, in attuazione delle disposizioni contrattuali, si realizza una dialettica modalità relazionale consultiva e collaborativa finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali partecipanti su ciò che ha una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

5.2 L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

5.3 L'Organismo presenta, al fine di formulare proposte condivise, all'Azienda e alle parti negoziali della contrattazione integrativa, i progetti o elaborati comunque denominati.

5.4 L'Organismo persegue l'obiettivo della mediazione e delle opportunità transattive per trovare soluzioni di compromesso condivise dalle parti. Nel caso in cui non ci sia un accordo, le proposte da inviare agli organismi suddetti sono approvate a maggioranza dei presenti di entrambe le parti.

5.5 L'Organismo può richiedere e svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a alle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.

5.6 Nel caso in cui pervengano all'Organismo progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori, sono posti all'ordine del giorno della prima riunione utile, sono istruiti e valutati. Infine l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità formulando una risposta all'Azienda e alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

5.7 A scopo informativo l'Organismo richiede, con cadenza semestrale al Direttore del Dipartimento delle Risorse Umane, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Art. 6 Approvazione del regolamento ed eventuali modifiche

Il presente Regolamento è approvato dall'organismo con maggioranza qualificata di entrambe le parti ed è emanato dal Presidente.

Eventuali modifiche al Regolamento proposte dai componenti titolari dell'Organismo sono sottoposte all'approvazione della maggioranza qualificata dei componenti di entrambe le parti nel corso della prima seduta utile. Tali modifiche entrano in vigore a decorrere dalla data della loro approvazione.

LE CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO (ART. 10)

Aiutano a garantire che le relazioni sindacali siano improntate a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevedono:

- A. che nel primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette
- B. che durante il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

LE MATERIE SULLE QUALI AGISCE IL DIRITTO AL CONFRONTO (ART. 5 E 6)

1) I criteri generali relativi all'articolazione degli orari di lavoro (art. 27). Agire sempre il diritto di informazione. Il confronto su questa materia deve essere inteso in senso ampio, e riguardare:

- Flessibilità
- Sistema dei turni e la loro rotazione
- Multiperiodalità degli orari
- L'utilizzo della pronta disponibilità
-

Il confronto non è determinato *una tantum ma* ogni qual volta l'azienda intenda apportare modifiche, anche nel caso di accorpamenti, aperture di nuovi servizi, ecc.

Affinché il confronto sia costruttivo e vi possa essere condivisione di merito, deve essere fornita adeguata informazione, comprensiva di schemi concernenti l'articolazione degli orari di lavoro, l'orario di apertura dei servizi, ecc.

I regolamenti oggi esistenti dovranno essere riesaminati sulla base delle nuove disposizioni contrattuali, ciò deve avvenire prima di avviare formalmente in confronto aziendale.

Gli articoli di interesse sono:

- Art. 27 orari di lavoro
- Art. 28 servizio di pronta disponibilità
- Art. 29 riposo settimanale
- Art. 30 lavoro notturno
- Art. 31 lavoro straordinario
- Art. 61 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

In ogni caso, prima dell'emanazione del nuovo regolamento, occorre disporre una valutazione sui contenuti che devono rispecchiare quanto definito negli incontri.

Il regolamento dovrà essere portato a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Potrà contenere, se necessario, allegati moduli per eventuali domande (ad esempio per i permessi retribuiti).

Compito della RSU è la verifica dei contenuti prima della loro emanazione.

Contenuti del regolamento sugli orari. In via generale, è opportuno che il regolamento contempli:

- a) Definizioni: ad es. cosa si intende per orario di servizio, cosa si intende per orario di lavoro, cosa si intende per debito orario giornaliero
- b) I principi generali sull'orario di lavoro: ad es. il numero massimo di ore di lavoro giornaliero, il rispetto delle 11 ore di riposo consecutive e le uniche due deroghe possibili, il rispetto del periodo di medio per il calcolo delle 48 ore
- c) Le modalità di attuazione delle due deroghe e l'esercizio del recupero delle ore di riposo
- d) Le tipologie degli orari di lavoro: ad es. H24 – H 12 – giornaliero – orario flessibile, la multiperiodalità.
- e) Nella definizione e/o ridefinizione dei turni si dovrà assicurare per il personale che opera su tre turni e su due turni, rispettivamente, una rotazione che assicuri almeno il 20% e del 30%, ai fini dell'erogazione delle indennità.
- f) Il valore dell'indennità notturna (materia di contrattazione, art. 8, lettera M)
- g) Entro quanti giorni i lavoratori devono essere preventivamente informati dell'articolazione dei turni se possibile del mese successivo
- h) Regolare le modalità per eventuali modalità di cambio turno
- i) Le modalità per la fruizione dei riposi compensativi
- j) I tempi di vestizione e svestizione e i tempi di consegna: materia di contrattazione (art. 8, lettera N)
- l) L'attuazione della banca delle ore (art. 40 CCNL 20/9/2011)
- m) La definizione dei criteri per la pronta disponibilità e l'ammontare dell'indennità (Art. 8, lettera L)
- n) I criteri e le fasce temporali di flessibilità dell'orario (Art. 8, lettera J)

Orario di lavoro (art. 27). Ai sensi dell'art. 5, comma 3, i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro, sono materia di confronto. Sono confermate le 36 ore settimanali. Le deroghe alle 11 ore di riposo consecutive non sono consentite

È illegittima, ad esempio, la previsione di turni di lavoro ravvicinati quali, ad esempio, notte/mattino e notte/pomeriggio, l'effettuazione di due turni notturni consecutivi.

È opportuno che la RSU compia una ricognizione degli attuali sistemi di orari, per tutti i servizi e/o reparti, al fine di intervenire qualora non vi sia il rispetto delle 11 ore.

La partecipazione a riunioni e formazione viene riconosciuta come orario di lavoro ma non computata nelle 11 ore.

Il periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, di sei mesi.

Nella flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere data priorità per chi si trova in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare, per attività di volontariato.

Il computo dell'orario di lavoro per le assenze per intera giornata, considerandole corrispondenti all'orario convenzionale, 6 ore (se orario articolato su 6 giorni) oppure 7 ore e 12 minuti (se orario articolato su 5 giorni), che dovrà essere applicato e regolato in sede aziendale.

Di seguito forniamo alcuni chiarimenti in materia di orari di lavoro.

Chiarimenti orari di lavoro – turni. Quando devono essere retribuite le indennità di turno. Le indennità giornaliera per i servizi articolati su tre o due turni previste dall' art. 86, commi 3 e 4 del devono essere corrisposte in relazione al piano dei turni predisposto all'inizio del mese o a consuntivo sulla base delle prestazioni effettivamente rese dal lavoratore e rilevate dalle timbrature?

L'Azienda, ai fini della corresponsione delle indennità giornaliera deve fare riferimento solo all'effettiva prestazione resa dal lavoratore e, quindi, a consuntivo, liquidare le relative indennità se ed in quanto si siano concretizzate tutte le circostanze previste e non in relazione al teorico mensile dei turni che l' Aziende predispone ai soli fini organizzativi.

Modalità di calcolo del 30% per i turni

La questione posta è qual è la modalità di calcolo per l'individuazione dei turni minimi, al fine di rispettare le percentuali del 20 e del 30 per cento.

Fra le varie possibilità di natura tecnica, una potrebbe essere mettendo a calcolo la sommatoria dei turni mensili, applicate alla varie articolazioni orarie, l'altra potrebbe essere di calcolare la percentuale sulla sommatoria di ciascuna articolazione interna.

Parere ARAN. L'ARAN esprime un parere, condivisibile, che non vi è un'unica modalità di calcolo, questa potrà essere individuata sulla base dell'articolazione dei turni esistente in azienda sulla base del proprio modello organizzativo, a condizione però che si rispettino le percentuali previste.

Quindi, le due modalità di calcolo sopra dette sono valide entrambe.

Relazioni sindacali

La scelta della modalità di calcolo non è una prerogativa dell'azienda, essa rientra nelle relazioni sindacali di cui all'art. 3 e successivi del CCNL.

In particolare l'art. 3, comma 5 lett. a), prevede che l'articolazione degli orari di lavoro formano materia di confronto.

E' palese che in quest'ambito rientra anche il confronto sulla modalità di calcolo.

Per meglio comprendere gli effetti diversi fra le due diverse modalità di calcolo

1° ipotesi per sommatoria dei turni mensili

Si ipotizzi un lavoratore che nell'arco del mese effettua 18 turni, H24, turno in quinta: 6m-6p-6n.

Percentuale minima del 20%.

Se si opera per sommatoria dei turni mensili, si ha una percentuale di 3,6%, quindi rispettata.

Si ipotizzi un lavoratore che lavora 13 mattine e 13 pomeriggi in un mese, H12.

Percentuale minima 30%.

Se si opera per sommatoria dei turni mensili, si ha una percentuale di 7.8%, quindi rispettata.

2° ipotesi per sommatoria dei turni su ogni articolazione interna.

Si ipotizzi un lavoratore che nell'arco del mese effettua 18 turni, H24, turno in quinta: 6m-6p-6n.

Percentuale minima del 20%.

Se si opera per sommatoria dei turni su ogni articolazione interna, si ha una percentuale di 1.2%, quindi rispettata.

Si ipotizzi un lavoratore che lavora 13 mattine e 13 pomeriggi in un mese, H12.

Percentuale minima 30%.

Se si opera per sommatoria dei turni mensili, si ha una percentuale di 3.9%, quindi rispettata.

Pronta disponibilità (art. 28). Ai sensi, dell'art. 5, comma 3, lett. h), i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità, sono materia di confronto.

Il valore dell'indennità, nella misura intera e in quella ridotta, deve essere riportato nel regolamento, rammentando che tale misura può essere incrementata in sede di contrattazione integrativa (art. 8, lettera L).

Vero è che la definizione dei criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità, è materia di confronto (art. 6, lettera h), tuttavia considerando l'incidenza che essa opera sul fondo (che remunera altre

prestazioni), fermo restando le disposizioni contrattuali, la nostra azione deve dispiegarsi affinché nel regolamento sia determinato l'accordo complessivo sulla pronta disponibilità, quindi non limitarsi alla definizione dei criteri.

Utili potrebbero rilevarsi degli step di verifica sul corretto utilizzo.

Inoltre, considerato che le aziende, all'inizio di ogni anno, devono predisporre il piano per la pronta disponibilità, il confronto dovrà avvenire prima della predisposizione di tale e ripetersi ogni anno nel caso di variazioni dello stesso.

Così come eventuali modifiche che si rendessero necessarie in corso d'anno, devono essere precedute dal confronto con i soggetti sindacali, i quali, anche attraverso lo strumento dell'informazione, dovranno verificare i motivi che rendono necessaria una modifica del piano, ed eventualmente anche il periodo temporale di modifica.

È consigliabile che il piano per la pronta disponibilità, sia predisposto entro il mese dell'anno precedente, così da renderlo operativo all'inizio dell'anno.

L'esame delle proposte aziendali, è consigliabile che sia preceduto da una verifica circa il concreto andamento del ricorso alla pronta disponibilità nell'anno precedente.

Chiarimento. Riposo compensativo. Art. 28, comma 6. Spetta il riposo compensativo a seguito di turno pronta disponibilità nei giorni festivi e nel riposo settimanale?

Anzitutto occorre precisare che cosiddetta "Reperibilità passiva", ossia quella che comporta la sola disponibilità del dipendente alla chiamata rimanendo di fatto inoccupato presso la propria abitazione o in un luogo facilmente reperibile, non può essere equiparata alla "reperibilità attiva" che comporta una prestazione lavorativa effettiva.

Nel nuovo contratto collettivo nazionale del comparto 2016/18 e precisamente all'art. 28 comma 6, secondo capoverso si legge:

"Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata, l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 (lavoro straordinario) ovvero trova applicazione l'art. 40 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Banca delle ore)".

Stante il tenore letterale della disposizione la giornata di riposo può essere presa a compensazione della pronta disponibilità passiva, purché, effettuata in una giornata di festa o coincidente con il riposo settimanale, di talché, non inciderebbe, riducendole, le ore settimanali contrattualmente previste, ma in realtà il significato esegetico che assume ha una valenza tutta in negativo, la fruizione della giornata compensativa deve invece lasciare globalmente immutata l'ordinaria prestazione oraria settimanale e, quindi, imporrebbe una variazione in aumento della durata della attività lavorativa da prestare negli altri giorni della settimana.

Il godimento di tale giornata quindi, comporta l'obbligo per il lavoratore di recuperare le ore non lavorate nel giorno di riposo compensativo "spalmandole" sugli altri giorni lavorativi.

L'attività prestata attivamente viene quindi retribuita come prestazione straordinaria oppure viene compensata a domanda del dipendente con un recupero orario (riposo sostitutivo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, nel mese successivo).

Ma attenzione, il recupero delle ore derivanti dalla pronta disponibilità attiva non sempre va a favore del lavoratore, ipotizzando che un'ora di lavoro ordinario sia retribuita ad es. con 10 euro, quella prestata invece in regime di lavoro straordinario può vedersi aumentata la quota oraria dal 15% al 30% a seconda se è stata prestata in una giornata ferial, festiva o notturna festiva.

Nel caso si optasse quindi per il recupero delle ore a compensazione, queste, verranno stornate dal datore di lavoro come ore in regime di lavoro ordinario (non potrebbe essere altrimenti) e quindi, il lavoratore così facendo perderà quella differenza retributiva derivante dal costo orario delle ore prestate in regime straordinario rispetto al costo orario dell'orario prestate in regime ordinario.

Riposo giornaliero e riposo settimanale (art. 29). Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Ogni turno di lavoro deve rispettare il riposo giornaliero (11 ore di riposo nelle 24 ore tra un turno e l'altro) e il riposo settimanale

- ✓ 35 ore cioè
- ✓ 24 +11 perché un diritto

– il riposo settimanale di 24 ore – non può assorbire un altro diritto – le 11 ore di riposo giornaliero).

Lavoro notturno (art. 30). Quando si introduce per la prima volta il lavoro notturno (ad esempio a seguito dell'apertura di un nuovo servizio), è obbligatoria la consultazione delle RSU, e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro. (D.Lgs 532/1999)

Trasferimento dal lavoro notturno: Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.

Il comma 6 del CCNL opera un rinvio al D.Lgs 66/2003 che necessita di essere riportato in quanto contiene disposizioni applicabili al comparto.

Art. 11 Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età minore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;

a) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 14 Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno.

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

SEGUE MATERIE DI CONFRONTO

2) I criteri generali di priorità per la mobilità del personale tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi. Anche in questo caso il confronto si determina ogni qual volta si sviluppino processi associativi.

È compito della RSU e delle OO.SS predisporre preventivamente le proposte da presentare alle aziende, con il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati alla mobilità.

Mobilità (art. 52). Ai sensi dell'art. 5, comma 3, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi, sono materia di confronto.

I regolamenti aziendali vanno modificati e integrati con quanto previsto dall'articolo.

Nell'articolo viene inserita la previsione che la partecipazione ai bandi può avvenire anche senza il preventivo assenso dell'azienda e dell'ente. (L'art. 19 del CCNL 20/9/2001, è disapplicato)

Non è disapplicata la regolamentazione delle mobilità interna (art. 18 CCNL 20/9/2001 e art. 3 CCNL 31/7/2009).

Devono, quindi ritenersi ancora in vigore:

- ✓ Informazione alle RSU sulla mobilità nel raggio di 25 km. Anche se tale informazione non è fra le materie del nuovo CCNL
- ✓ Confronto Regionale per le deroghe in misura inferiore all'ambito territoriale dei 25 km (si veda anche art. 6 del nuovo CCNL)

- ✓ Contrattazione per la definizione dei criteri per la presentazione delle domande di mobilità ordinaria e per la mobilità d'urgenza
- ✓ Nulla osta: resta in vigore la necessità del nulla osta preventivo per eventuale mobilità interna dei dirigenti sindacali (Comma 5)

Chiarimenti mobilità compensativa

Tale tipologia di mobilità era prevista in effetti prevista dall'art. 21 del CCNL del 19 aprile 2004 che non è stato formalmente disapplicato ma, di fatto, è inefficace perché rimanda alla disciplina del citato art. 19 che è stato disapplicato.

Infatti, il comma 5 dell'art. 21 così recita: *"Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è tuttora consentita la mobilità a compensazione - all'interno del comparto - fra i dipendenti di corrispondente categoria, livello economico e profilo professionale, previo consenso dell'azienda od ente interessati."*

Essendo la materia regolamentata ora dalla legge e venendo meno "l'integrazione" contrattuale, ci si deve rifare alla circolare di chiarimento del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP n. 20506 del 27 marzo 2015) che sul punto dedica un apposito paragrafo ("Mobilità per interscambio") dove si richiama il DPCM 5 agosto 1988, n. 325 che all'art. 7 dispone che *"è consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione."*

Il Dipartimento quindi conferma la compatibilità di tale norma con la nuova disciplina dell'art. 30 del DLgs 165/2001 richiamando solamente le Amministrazioni ai principi di imparzialità e trasparenza verso eventuali controinteressati.

Chiarimenti Ferie e Mobilità

1. L'istituto della mobilità non determina la novazione del rapporto di lavoro e il rapporto precedente continua seppure con il mutamento del datore di lavoro.
2. Conseguentemente, le ferie residue non godute dal prima del trasferimento non possono essere oggetto di monetizzazione, mentre potranno essere fruite presso la nuova amministrazione di destinazione la quale potrebbe anche richiedere al dipendente, come condizione necessaria per la procedibilità della mobilità stessa, l'aver fruito nell'azienda di provenienza, di tutte le ferie maturate

Assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (art. 20 ccnl 2001) Consenso obbligatorio del lavoratore, non disciplinata dal CCNL

L'istituto dell'assegnazione temporanea è disciplinato dall'art. 30, comma 2-sexies del decreto 165/2001. *Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all' articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.*

Il CCNL della Sanità non prevede alcuna norma specifica sull'istituto in parola, mentre, Il CCNL delle FC (art. 51) disciplina la materia e, fra l'altro, prevede che il lavoratore non possa essere assegnato ad altra Amministrazione senza il suo preventivo ed obbligatorio assenso.

Tuttavia, l'assenza di una disposizione contrattuale non preclude la possibilità di estensione di una determinata norma per la medesima fattispecie, ad un altro CCNL.

Ciò anche in ragione del fatto che l'art. 30 dispone che l'assegnazione deve essere effettuata con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti; ora in mancanza di questi (a meno che non ci siano atti deliberative delle singole Aziende o Enti, eventualmente frutto di accordi sindacali), porta a dire quanto previsto al comma 1 dell'art. 51 del CCNL delle FC, potrebbe essere applicabile anche nel comparto sanità.

3) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (art. 18) (La materia è trattata più diffusamente più avanti)

4) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione (art. 19)

5) criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance (art. 81, comma 6)

6) Le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro. Il confronto su questa importante materia, dovrebbe essere preceduto, da parte della RSU, da un rapporto stretto con i RLS.

L'informazione documentale da richiedere, preventivamente all'azienda, dovrà contenere – fra l'altro - il documento sulla valutazione dei rischi, il documento e le misure sullo stress da lavoro correlato, piani di formazioni, azioni contro le aggressioni del personale, ecc.

Un utile strumento di approfondimento e di lavoro è rappresentato dalla "Guida salute e sicurezza in sanità" scaricabile dal sito della Fp CGIL – ABC dei Diritti.

7) Nel caso di trasferimento o conferimento di attività, ad altri soggetti, pubblici o privati (art. 31 Dlgs 165/2001). Si rammenta che, in questa ipotesi, sussiste una precisa procedura che, fra l'altro, prevede un'informazione preventiva alle RSU e alle OO.SS (art. 47, commi da 1 a 4, legge 428/1990)

8) I criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità. (Art. 28). Considerato che le aziende, all'inizio di ogni anno, devono predisporre il piano per la pronta disponibilità, il confronto dovrà avvenire prima della predisposizione di tale e ripetersi ogni anno nel caso di variazioni dello stesso.

Disposizioni sulle relazioni sindacali precedenti CCNL ancora in vigore: Informazione e Confronto

CCNL 7/4/1999. Mansioni superiori Art. 28, comma 2, CCNL del 07/04/1999

Comma 5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione **(1)** dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 **(ora art. 8 CCNL 2016/2018)**, che tengono conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire.

La disciplina delle mansioni superiori di cui al presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

(1) Ora il riferimento è all'art. 5 del CCNL 2016/2018

CCNL Integrativo 20/9/2001. Rischio radiologico art. 5, comma 4, del CCNL 20/9/2001

Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) **(1)** del CCNL 07.04.1999. **(1)**

Si veda ora artt. 4, 5 e 8 CCNL 2016/2018.

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica Art. 6, comma 7, CCNL integrativo del 20/9/2001.

Comma 7. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva **(1)** ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999 **(ora art. 8)**

(1) Ora il riferimento è all'art. 4 del CCNL 2016/2018

Mensa - (art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009). L'articolo relativo alla fruizione della mensa, sotto riportato, non è stato disapplicato dal CCN, ne consegue che alcune interpretazioni restrittive da parte delle aziende circa la fruizione della mensa per il personale turnista, non sono corrette, come precisato anche dall'ARAN con il parere emesso il 10 ottobre 2018.

Inoltre, il riferimento alla competenza del CCNL di cui al comma 2, deve essere inteso a livello di azienda e di ente.

Art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009.

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario. 3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.

Chiarimenti Mensa e pausa . Precisazioni e distinzioni.

a) Personale non turnate

L'art. 27, comma 4, del CCNL del 21/05/2018 si applica, per espressa previsione negoziale solo personale "non turnante", che in applicazione del comma 1, dello stesso articolo, effettua una articolazione dell'orario di lavoro su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

Conseguentemente qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore ha diritto di beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine di recuperare le energie psicofisiche e di, eventualmente, consumare il pasto.

b) Personale turnate

Sempre l'art. 27 ma al comma, lettere b) ed e) disciplina l'orario di lavoro del personale turnista; per quanto riguarda il diritto alla mensa o alle modalità sostitutive, si deve fare riferimento all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001, modificato dall'art 4 del CCNL del 3 1/071 2009 del Comparto Sanità, disposizioni che riconoscono il diritto alla mensa o alle modalità sostitutive *"nei giorni di effettiva presenza a lavoro in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro"* (comma 2) e prevede altresì che *"il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro"*.

Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti" (comma 3).

La norma contrattuale non pone limitazione alcuna al godimento della pausa mensa/pasto in relazione al turno assegnato che dovrà però essere esercitata nell' intervallo tra due periodi di attività lavorativa.

Contrattazione

L'ultimo comma dell'art. 29 dispone: *"In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende"*.

L'ARAN nel suo parere omette di citare come prosegue l'art. 29 che recita: *"mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori"*.

Il riferimento al CCNL, va inquadrato nell'ambito dell'articolo ove si fa riferimento alle singole aziende, conseguentemente non può che ritenersi il contratto integrativo, l'unica sede concreta nella quale si possono definire le regole della fruibilità.

Contratto di formazione e lavoro Art. 33, comma 1 e 15, CCNL integrativo del 20/09/2001. Comma 1.

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione (2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (Ora art. 8), le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto-legge 16 maggio. (2)

(2) La possibilità di instaurare rapporti di con contratto di formazione lavoro a tempo determinato, è prevista dall'art. 36, 2° comma, del D.Lgs. 165/2001. **Comma 15.** Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art 6, comma 1 lett. B) (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche (3) del CCNL del 7 aprile 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12. (4)

(3) Ora si faccia riferimento agli art. 4 e 5 CCNL 2016/2018

(4) Comma 12 art. 33. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa: - malattia - gravidanza e puerperio - astensione facoltativa post partum - servizio militare di leva

Telelavoro Art. 36, comma 2 e 13, del CCNL integrativo 20/9/2001. Comma 2.

Le aziende, consultano (5) preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999 (Ora art.8), sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. **Comma 13.** La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 38 (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 7

aprile 1999 **ora art. 81 CCNL 2016/2018**. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

(5) Ora il riferimento è l'art. 5 "confronto" e 8 del CCNL 2016/2018

Banca delle ore Art. 40, comma 5, CCNL integrativo del 20/09/2001 CCNL 20/9/2001. 1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. 2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 34, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999 – **ora art. 31 CCNL 2016/2018**, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso. 3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 34, comma 8 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa. 4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente. 5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL del 7 aprile 1999 **(6)** 6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto. 7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 6 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999 **(ora art. 31)** nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.

(6) Ora il riferimento è all'art. 4 e 5 CCNL 2016/2018.

CONFRONTO TRA LE OO.SS FIRMATARIE DEL CCNL A IL LIVELLO REGIONALE

Le Regioni devono avviare il confronto con le OO.SS firmatarie del CCNL, con lo scopo di emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale.

Le materie oggetto di confronto regionale sono:

a) L'utilizzo delle risorse economiche aggiuntive regionali per la produttività e per il fondo premialità e fasce retributive (art. 81, lett. a). Si tratta di risorse pari all'1,2% del monte salari 2004 e a ulteriori risorse pari allo 0,4% dello stesso monte salari, disposte dalle Regioni derivanti da processi di riorganizzazione o del recupero di margini di produttività (art. 4 e 13 d.lgs 502/1992).

b) Le metodologie con le quali le aziende utilizzano una quota dei minori oneri che derivano dall'eventuale riduzione stabile delle dotazioni organiche del personale, per il finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. Già in occasione dei precedenti bienni economici erano state linee guida a livello regionale.

Esse possono costituire punto di riferimento, per l'eventuale loro aggiornamento, in particolare a seguito di processi di riorganizzazione istituzionali avvenuti e previsti.

È consigliabile distinguere tra le riduzioni delle dotazioni organiche che derivano dalla realizzazione di processi di razionalizzazione di particolare impatto diretti a migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale, da quelle derivanti da processi di esternalizzazione di servizi con corrispondente diminuzione del personale, ovvero da un contenimento della copertura del turn over del personale cessato.

c) Le modalità di incremento dei fondi nel caso di aumento della dotazione organica del personale e dei servizi, sempre per il finanziamento del fondo di cui sopra (lett. b). Anche in questo caso è consigliabile una distinzione tra l'aumento della dotazione organica, con l'aumento dei servizi non accompagnato dall'effettuazione di nuove assunzioni

d) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale. Il CCNL rimette al confronto regionale la definizione delle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive. L'attività

intramoenia è disciplinata a livello di singole aziende, ed è regolata in maniera diversissima non solo all'interno delle singole regioni, ma fra un'azienda e l'altra, fra regioni nel nord e regioni del sud.

La prima domanda da porsi è dunque come affrontare la loro applicazione a livello aziendale, mancando, a tale livello, un esplicito rinvio al confronto ovvero ad altro strumento relazionale.

Un primo elemento che le linee regionali dovrebbero contenere è un esplicito rinvio all'informazione aziendale circa i regolamenti dell'attività intramoenia, e le modalità di applicazione delle linee guida.

Una seconda domanda è: ma gli importi delle prestazioni aggiuntive sono definiti nelle linee guida oppure sono decisi a livello aziendale? Nel primo caso si potrebbe stabilire un range con minimo e un massimo, lasciando alla contrattazione aziendale l'individuazione del quantum. Una seconda ipotesi è che gli importi sono definiti a livello aziendale, tanto più che questi sono finanziati dal contratto della dirigenza medica. Sia nel primo che nel secondo caso, serve un esplicito rinvio alla contrattazione aziendale anche se il CCNL non la prevede per questa materia.

Una terza domanda riguarda il personale di supporto. Come sappiamo è individuato negli infermieri e nei tecnici sanitari di radiologia medica. Tuttavia, non sono pochi gli accordi che estendono ad altre figure (OSS, Amministrativi) una quota economica - inferiore rispetto alle due professioni - in ragione del fatto che possono essere coinvolte nell'attività di supporto indiretto. Ci si dovrebbe muovere nella linea dell'estensione del riconoscimento economico, anche per evitare che il personale non infermieristico e tecnico partecipi all'attività in regime di lavoro straordinario e, quindi, attingendo al fondo di comparto.

La quarta domanda è se le ore effettuate per le prestazioni aggiuntive sono escluse dal rispetto delle 11 ore di riposo consecutive.

Quanto ad aspetti più di contenuto, possono essere così riassunti:

- A. spetta alle aziende predisporre in piano aziendale delle prestazioni aggiuntive e, forzando la norma contrattuale, dandone preventiva informazione
- B. stabilire il personale ammesso alle prestazioni aggiuntive, definendo i requisiti, ad esempio: essere esenti da limitazioni fisiche, non beneficiare, nel mese in cui è richiesta la prestazione aggiuntiva, che comportino la riduzione, a qualsiasi titolo, dell'orario di servizio compresa la malattia, non essere in periodo di prova, ecc.
- C. stabilire il numero minimo e massimo di ore, fermo restando il non superamento del tetto di 180 ore
- D. Le ore effettuate, riferibili alle prestazioni aggiuntive, verranno detratte dal monte ore effettuato e non potranno essere oggetto né di liquidazione "straordinario" né di recupero
- E. Stabilire il numero dei turni settimanali e il massimo mensile
- F. il rispetto della media delle 48 ore settimanali
- G. gli importi orari lordi (gli importi attuali sono così diversi che è impossibile anche fare una media)
- H. la partecipazione volontaria
- I. definire le modalità di informazione al personale circa la possibilità di effettuare le prestazioni aggiuntive
- J. L'attività extraistituzionale può essere liquidata solo previa verifica dall'assolvimento del debito orario contrattuale programmato
- K. Definire quando è vietata la prestazione aggiuntiva (ferie, riposi, congedi, permessi 104, ecc)

e) Sui criteri da adottare in caso di scorporo o di aggregazione dei due fondi previsti dal CCNL, nei casi di modifica degli ambiti aziendali

f) Sui criteri generali da adottare a fronte di processi mobilità e di riassegnazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Inoltre, il confronto riguarda le problematiche relative al lavoro precario, anche in relazione alla scadenza dei contratti di lavoro a termine, e ai processi di stabilizzazione, in rapporto a tutte le normative del contratto, anche per garantire l'erogazione dei LEA.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA (Art. 8)

La contrattazione integrativa si svolge a livello di azienda o di ente.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) (Vedi più oltre)

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Vedi più oltre)

c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche (Vedi più oltre)

d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. A titolo indicativo e non esaustivo, ad esempio: l'art. 43 della legge 449/1997 sui contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, per la parte destinata dall'azienda o dall'ente alla remunerazione delle prestazioni del personale interessato; le risorse di cui all'art. 56 del D.Lgs 2016 per l'incentivazione delle funzioni tecniche; le risorse di cui agli articoli 10, comma 4 e 12 del DPCM 27/2/2000 finalizzate al supporto della libera professione; i risparmi conseguiti derivanti dall'art. 16, commi 4/5 e 6 del D.L. 98/2011.

e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale). Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, elevabile di un ulteriore 10 %, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che dovranno essere individuate, definendo anche le modalità di rilevazione, la trasparenza, criteri oggettivi.

Le Amministrazioni dovranno, in via preventiva, portare a conoscenza delle RSU di eventuali domande presentate, e tenuto conto del diritto alla trasformazione derivante da norme di legge, indicati nell'art. 60, comma 8).

g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato). Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio.

L'eventuale elevazione della percentuale, deve essere preceduta da un confronto con i rappresentanti sindacali nell'organismo paritetico per l'innovazione, sia per la conoscenza dei dati sui contratti accessi, sulle motivazioni e sulle deroghe previste dal CCNL.

Chiarimento sul tempo determinato. Art. 9, comma 28, del DL 78/2010 convertito in legge 122/2010

L'elevazione della percentuale del 20% è condizionata da un vincolo di spesa, la norma, infatti, dispone che a decorrere dal 2011, è possibile avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Ne discende che la richiesta da parte dell'azienda o dell'ente di elevare la percentuale, deve essere preceduta da una documentata informazione che consenta alle RSU di verificare il rispetto delle disposizioni di legge.

Chiarimenti. Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?

La questione non è trattata dall'ARAN per la sanità, ma per le FC; tuttavia, poiché l'articolo è uguale, in analogia vale anche per la sanità.

In sostanza si dice che il lavoratore assunto a tempo indeterminato per la prima volta nella pubblica amministrazione, ma che abbia prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso la stessa o presso altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientra nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni a seconda del regime orario adottato).

h) la previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio), nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 8 (Diritto allo studio). Si tratta di corsi di durata annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati.

Sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

La previsione che in sede decentrata è possibile individuare ulteriori tipologie, rientrano nel limite delle 150 ore pro capite e del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.

Inoltre, i permessi per studio possono essere concessi anche al personale assunto a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. **(Vedi più oltre Formazione)**

j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Per flessibilità si intende la possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita rispetto alla fascia oraria giornaliera di riferimento senza diminuzione del debito orario o formazione del credito orario giornaliero.

Solitamente è ammessa la flessibilità che posticipa l'entrata e l'uscita, da un minimo di 15 ad un massimo di 30 minuti, ma possono essere previsti periodi maggiori, anche per periodi limitati.

In via prioritaria potrebbero essere considerati dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare.

A puro titolo di esempio: dipendenti affetti da gravi patologie o che debbano assistere familiari affetti da grave patologia ad esclusione delle casistiche tutelate da altri istituti, dipendenti che debbano effettuare terapie riabilitative, genitore unico con figlio frequentante la scuola per l'infanzia o il primo anno di scuola primaria, dipendenti impegnati in attività di volontariato, ecc.

k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione).

In alcuni Enti e aziende esistono, CRAL, circoli ricreativi, organismi sociali, che forniscono varie attività: sport, vacanze, cultura e formazione, iniziative ludiche ricreative, ecc.

La contrattazione dovrà estendere ai lavoratori somministrati la possibilità di accedere ai servizi che vengono offerti ai lavoratori dipendenti.

l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);

m) l'elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del fondo condizioni di lavoro e incarichi art. 40

n) l'innalzamento dei tempi di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti. Le modalità concrete di applicazione possono essere diverse; la regolamentazione in dettaglio spetta alle aziende e agli enti.

Si tenga però conto che l'articolazione degli orari di lavoro è materia di confronto, ne discende che le modalità tecniche per l'applicazione delle norme, incidono sull'articolazione oraria.

Conseguentemente, anche la regolamentazione dell'istituto può essere considerata materia di confronto prima della sua attuazione.

I tempi di consegna sono diversificati in rapporto al grado di complessità assistenziale delle diverse unità operative, il trasferimento di informazioni tra professionisti in ambito sanitario è condizione essenziale per garantire la continuità delle cure e la sicurezza del paziente.

I metodi che sono utilizzati sono variegati ed hanno una forte incidenza anche sui modelli organizzativi del lavoro, l'assenza di linee guida (fatto salvo alcune sperimentazioni in essere con il metodo S.B.A.R) sui metodi da utilizzare, fa ritenere consigliabile che, nell'ambito dell'organismo paritetico, possano essere individuati e proposti metodi di passaggio delle consegne uniformi per complessità assistenziale, il che rappresenterebbe una modalità per affrontare alcune aspetti dell'organizzazione del lavoro.

A puro titoli di esempio

Si ipotizzi che la contrattazione aziendale elevi da 10 a 13 minuti i tempi di vestizione per ogni turno di servizio.

L'orario di lavoro per chi opera su tre turni a struttura rigida, potrebbe essere – in entrata e in uscita – di 6 + 7 minuti, rispettivamente considerati orario lavorato speso per la vestizione in ingresso e la svestizione in uscita. Per chi svolge il primo turno, in fase di timbratura, l'orario del mattino prima registrato al momento dell'effettiva timbratura, ma conteggiato, ai fini dell'orario reso, dalle ore 7, verrebbe modificato continuando a registrare il momento dell'effettiva timbratura, ma conteggiando, ai fini dell'orario reso, decorrenza dalle 6.54' alle 14.07'.

Chiarimenti. I tempi di “vestizione/svestizione” e di “passaggio di consegne” disciplinati dall’art. 27, comma 11 e 12 del CCNL 2016/2018 comparto sanità sono ricompresi nell’orario di servizio?

Le clausole negoziali di cui all'art. 27, commi 11 e 12 del CCNL del personale del Comparto Sanità del 21/05/2018, hanno introdotto e disciplinato le previsioni dei tempi di "vestizione/svestizione" e di "passaggio di consegne", che sono suscettibili di positivo apprezzamento, ai fini del loro computo come orario di lavoro, solo nei casi in cui ricorrano tutte le "situazioni" soggettive ed oggettive, ivi in dettaglio declinate.

Precisamente tali fattispecie riguardano, per quanto attiene al comma 11, i casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e del ruolo tecnico addetti all'assistenza debbano indossare apposite divise per lo svolgimento delle prestazioni e le "operazioni di vestizione/svestizione", per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire, necessariamente, all'interno della sede di lavoro e, per quanto attiene al comma 12, i casi in cui gli operatori sanitari delle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, debbano effettuare anche "passaggi di consegne" oltre alle "operazioni di vestizione/svestizione" di cui al precedente comma 11.

Tali operazioni, per le quali le clausole negoziali in commento hanno fissato una durata massima, ricadono, a tutti gli effetti, nella nozione di "orario di lavoro" "purchè risultanti dalle timbrature effettuate" come previsto espressamente nei succitati commi.

Conseguentemente, dal punto di vista meramente contrattuale, il periodo di vestizione/svestizione e di passaggio di consegne è da considerarsi alla stregua dell'attività di servizio da computare nell'orario di lavoro, giacché tale attività fa parte degli atti di diligenza necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Norme dei precedenti CCNL ancora in vigore

Video sorveglianza e geolocalizzazione. L'art. 4, comma 1, legge 300/1970, vieta l'uso di impianti audio visivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Il comma 2 precisa che gli impianti che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le RSU, in difetto provvede la locale DTL.

A tale fine si rammenta quanto previsto dall'art. 114 del D.Lgs 196/2003, secondo il quale nella disciplina del richiamato art. 4, rientrano i sistemi di geolocalizzazione satellitare basati su apparecchiature GPPS.

Trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001. L'articolo citato dispone che si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, che, a sua volta, definisce le modalità di informazione.

Congedi per la formazione. L'art. 23, comma 2, del CCNL integrativo 20/09/2001, rinvia alla contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

Riduzione dell'orario. L'art. 27, comma 1, del CCNL del 07/04/1999 prevede che i contratti integrativi possono stabilire, in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. Si rammenta che il CCNL 2016/2018 (art. 5) inserisce la materia degli orari di lavoro fra quelle oggetto di confronto e trattata in altra parte di questo documento.

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche. L'art. 35 del CCNL 7/4/1999, definisce i criteri base per la progressione economica. Il comma 2 consente di integrarli in contrattazione integrativa. L'articolo non è stato abrogato.

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica. L'art. 6 del CCNL integrativo del 20/09/2001, prevede che sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva.

Nel nuovo sistema di relazioni sindacali l'informazione successiva è stata sostituita dal nuovo sistema di informazione e dal confronto.

In ragione di ciò si ritiene che la materia va inserita fra quelle previste negli artt. 4 e 5 del CCNL 2016/2018

Mansioni superiori. L'art. 28 CCNL del 07/04/1999, dispone che il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione RSU.

Nella logica del nuovo sistema relazione, si ritiene che tale materia sia ricompresa fra quelle previste dall'art. 4 e 8 del CCNL 2016/2018.

Rischio radiologico. L'art. 5, comma 4, del CCNL 20/9/2001, dispone che l'accertamento delle zone controllate deve essere effettuato sulla base delle disposizioni di legge in materia, ai fini dell'erogazione dell'indennità.

Il comma 5, precisa che gli esiti del controllo sono materia di informazione sindacale.

Si ritiene che tale disposizione sia ancora valida.

ISTITUZIONE NUOVI PROFILI PER LE ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE ART.

13

L'istituzione di nuovi profili è strettamente riservata alla contrattazione nazionale, le singole aziende ed enti non sono abilitate a creare nuovi profili.

Vengono istituiti due nuovi profili per il settore della comunicazione e per il settore dell'informazione.

Sono utili alcune precisazioni.

L'articolo contrattuale non contiene nessun rinvio all'art. 9, comma 5, della legge 150/2000 che prevedeva la "individuazione e la regolamentazione dei profili professionali sono affidate alla contrattazione collettiva nell'ambito di una speciale area di contrattazione, con l'intervento delle organizzazioni rappresentative della categoria dei giornalisti".

In carenza della definizione contrattuale, le aziende non possono fare ricorso a quanto previsto dalla citata legge, né di quanto previsto dal successivo DPR 422/2001.

Il personale già inquadrato nella categoria C impiegato nelle attività di comunicazione ed informazione, può passare alla categoria D), in base ai requisiti previsti per quest'ultima categoria dalla vigente declaratoria e nel rispetto della legge 150/2000, mediante le procedure previste dalle disposizioni legislative vigenti in materia di accesso.

RIPORTIAMO I PROFILI, REQUISITI E ACCESSI DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ANCORA VIGENTI

CATEGORIA A

PROFILI PROFESSIONALI

Ausiliario specializzato

Commesso

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:

dall'esterno, attraverso le procedure della legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI:

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

CATEGORIA B

PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B

Operatore tecnico

Operatore tecnico addetto all'assistenza (E' un profilo ad esaurimento, art. 4, comma 2 del CCNL integrativo del 20/9/2001.

Coadiutore amministrativo

Odontotecnico

Massofisioterapista non vedente

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni o concorsuali secondo le vigenti disposizioni.

dall'interno: passaggio verticale dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale. Criteri e procedure per i passaggi tra categorie Art. 16 CCNL del 07/04/1999

1. I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

2. La selezione del comma 1 è basata su:

- a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi ;
 - b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
 - c) titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
- ii. corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
- iii. qualificati corsi di aggiornamento professionale ;
- iv. pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente;

3. Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.

4. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 del CCNL 7 aprile 1999.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

dall'esterno:

- **per l'operatore tecnico:** assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Titolo è quello previsto dal DM n.295/1991.

- per il coadiutore amministrativo, diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica.

dall'interno:

- **per l'operatore tecnico:** obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

- **Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza** titolo previsto dal DM n.295/1991. Ove non siano previsti specifici titoli, cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

- **per il coadiutore amministrativo:** diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica. Se non richiesti, ovvero in mancanza di essi o del titolo di studio, devono essere posseduti cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO B e BS

Puericultrice

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

Operatore tecnico specializzato. Ad esempi: conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza.

Operatore sociosanitario

Coadiutore amministrativo esperto

MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B e BS

dall'esterno: nel rispetto dell'art. 15, comma 2 1. *La progressione interna dei dipendenti dell'azienda o ente nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'art. 14, viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:*

- a) *passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore*
- b) *passaggi all'interno delle categorie B e D;*
- c) *passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.*

2. *Le aziende e gli enti possono bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui al comma 1, punti b) e c) solo se le selezioni interne hanno esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.*

dall'interno: art. 17 del CCNL 7 aprile 1999 (Vedi più sopra)

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B Ee BS

dall'esterno:

- **per la puericultrice,** diploma RD n. 1098/1940 o DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2 (G.U. n. 75/1992)

- **per l'operatore tecnico specializzato,** obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:

- **conduttore caldaie a vapore: abilitazione specifica;**

- **cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;**

- **elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;**

- **autista di ambulanza:** il titolo prescritto per la guida dei mezzi di emergenza, e Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003

- **per l'operatore sociosanitario:** titolo dopo un corso di formazione di durata annuale,

- **per il coadiutore amministrativo esperto,** attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado.

dall'interno:

- **per la puericultrice,** gli stessi previsti per le assunzioni dall'esterno.

- **per l'operatore tecnico specializzato,** cinque anni nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore e l'autista di ambulanza il possesso degli attestati e diplomi indicati per l'accesso dall'esterno.

- **Per l'operatore tecnico - cuoco** - non in possesso del diploma di scuola alberghiera è richiesta una anzianità di tre anni di esperienza professionale nel profilo sottostante unitamente all'effettuazione di un corso di formazione definito a livello aziendale.

– **per l'operatore socio sanitario:**

– dalla categoria B, livello iniziale, con specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale,

– dalla categoria A, con cinque anni di anzianità di servizio nella categoria ed il possesso dello specifico titolo di cui al punto precedente.

– per il **coadiutore amministrativo esperto**, superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale.

PROFILI AD ESAURIMENTO

Operatore professionale di 2^a categoria

– infermiere generico art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni

– infermiere psichiatrico art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificazioni ed integrazioni (con un anno di corso).

– massaggiatore art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni

– massofisioterapista art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificazioni ed integrazioni

CATEGORIA C

PROFILI PROFESSIONALI

- **Personale del ruolo sanitario**
- **Puericultrice esperta**
- **Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.**
- **Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso esperto**
- **Massaggiatore o massofisioterapista esperto**

I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti rimangono profili ad esaurimento.

- **Personale tecnico**
- **Assistente tecnico**
- **Programmatore**
- **Operatore tecnico specializzato esperto**
- **Assistente amministrativo**

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

- dall'esterno: mediante pubblico concorso;
- dall'interno: ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999. (Vedi sopra)

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

dall'esterno:

- **per il profilo della puericultrice esperta**, oltre al requisito professionale previsto dalla legge cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN;
- **per il profilo di assistente tecnico**, diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;
- **per il profilo di programmatore**, diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;
- **per l'operatore tecnico specializzato esperto** cinque anni nel corrispondente profilo di Bs ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs;
- **per il profilo di assistente amministrativo**, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

dall'interno: ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999. (Vedi sopra)

- **per il profilo di puericultrice esperta**, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- **per i profili di infermiere generico**, di infermiere psichiatrico con un anno di corso, **di massaggiatore e di massofisioterapista esperti**, trattandosi di profili ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs;
- **per il profilo di assistente tecnico**, diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado e di anzianità quattro anni nella categoria B
- **per il personale proveniente dalla categoria B**, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- **per il profilo di programmatore**, diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- **per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto**, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- **per il profilo di assistente amministrativo**, possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

Chiarimento CCNL 2016/2018 Accesso e inquadramento assistente tecnico categoria c). Cosa si intende per “obbligatorietà del titolo ove sia abilitante per la specifica attività ” per l’accesso dall’esterno, mediante concorso pubblico, al profilo di assistente tecnico della categoria C?

La declaratoria ha previsto, per l'accesso alla categoria C, profilo di assistente tecnico, il titolo di studio del diploma di scuola secondaria di secondo grado attinente al profilo.

Ove tale titolo di studio sia abilitante per la specifica attività, il possesso di esso è obbligatorio ai fini della partecipazione alla selezione.

In alternativa, qualora il titolo di studio non sia abilitante per la specifica attività professionale è richiesto il diploma di istruzione secondaria di secondo grado (ad es. liceo classico) anche non attinente al profilo.

CATEGORIA D

PROFILI PROFESSIONALI

- Collaboratori professionali sanitari
- Personale infermieristico
- Infermiere: DM 739/1994
- Ostetrica: DM 740/1994
- Dietista: DM 744/1994
- Assistente sanitario: DM 69/97
- Infermiere pediatrico: DM 70/1997
- Podologo: DM 666/1994
- Igienista dentale: DM 669/1994
- Personale tecnico sanitario
- Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994
- Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994
- Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995
- Tecnico ortopedico: DM 665/1994
- Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998
- Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- Personale della riabilitazione
- Tecnico audiometrista: DM 667/1994
- Tecnico audioprotesista: DM 668/1994
- Fisioterapista : DM 741/1994
- Logopedista: DM 742/1994
- Ortottista: DM 743/1994
- Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: DM 56/1997
- Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: DM 57/1997
- Terapista occupazionale: DM 136/1997
- Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403
- Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.
- Personale di vigilanza ed ispezione
- Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro: DM 58/1997
- Personale dell'assistenza sociale
- Collaboratore professionale Assistente sociale: art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84.
- Collaboratori professionali sanitari
- Assistente religioso 'art. 38 della legge n. 833/1978.
- Collaboratore professionale Assistente sociale
- Collaboratore tecnico – professionale
- Collaboratore amministrativo – professionale

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

dall'esterno: pubblico concorso

dall'interno: ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

dall'esterno:

• **per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale** il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.

• **per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali**, il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

dall'interno: art. 16 del CCNL 7 aprile 1999.

• **per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale** il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.

• **per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali**, il possesso del diploma di laurea, corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali, ovvero, in mancanza - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C.

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO D SUPER (Ds)

- Collaboratore professionale sanitario esperto
- Collaboratore professionale Assistente sociale esperto
- Collaboratore tecnico - professionale esperto
- Collaboratore amministrativo-professionale esperto

MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO Ds:

dall'esterno: mediante pubblico concorso nel rispetto dell'art. 15, comma 2 (Vedi sopra)

dall'interno: ai sensi dell'art. 17 del CCNL 7 aprile 1999. (Vedi sopra)

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO DS:

dall'esterno:

• **per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto** il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale complessiva di otto anni nei corrispondenti profili della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale – acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

• **per il solo profilo infermieristico, in alternativa**, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;

• **per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto**, il possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione, corredato - ove necessario - delle prescritta iscrizione all'albo professionale da almeno tre anni.

dall'interno:

• **per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici:**

1. esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;

3. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale

• **per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:**

1. esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale.

• **per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto:**

in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), corredato della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge, è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

NOTA

Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico – professionali e amministrativo – professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello super di esperto, la dizione “diploma di laurea” richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata “laurea”) e di secondo livello (denominata “laurea specialistica”). Il bando di concorso dovrà indicare il titolo richiesto.

Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, le aziende ed enti, in relazione alle proprie esigenze, potranno tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario.

TITOLO 3° CAPO 3° SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE (Art. 12)

È uno dei punti di impegno/lavoro più qualificanti del nuovo contratto per la valorizzazione delle professionalità. La commissione paritetica è chiamata formulare proposte organiche volte ad avviare un processo di innovazione dell'attuale sistema di classificazione al fine di individuare nuove soluzioni che

consentano il pieno riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti in un contesto sanitario profondamente modificato negli ultimi 20 anni che vede, in maniera sempre più diffusa, nuovi modelli organizzativi prendere corpo con un ruolo fondamentale dei professionisti del comparto, tenendo conto dell'evoluzione formativa, scientifica e tecnologica.

Grazie all'intervento della FP CGIL i compiti assegnati alla Commissione paritetica sono chiari e opportunamente esplicitati per dare finalmente risposte alle giuste istanze dei lavoratori:

- ✓ individuare linee di evoluzione e sviluppo dell'attuale classificazione del personale, per la generalità delle aree professionali, verificando in particolare le possibilità di una diversa articolazione e semplificazione delle categorie, dei livelli economici e delle fasce
- ✓ effettuare una analisi delle declaratorie, delle specificità professionali e delle competenze avanzate ai fini di una loro valorizzazione;
- ✓ effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'intervento sanitario e sociosanitario;
- ✓ rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- ✓ verificare la possibilità di prevedere, in conseguenza dell'evoluzione normativa e del riordino delle professioni nell'ambito del sistema sanitario nazionale, con particolare riferimento all'istituzione della nuova area delle professioni socio-sanitarie, la suddivisione del personale nelle seguenti aree prestazionali.

Le disposizioni sul sistema di classificazione previste dai precedenti CCNL restano in vigore, sono riportate all'interno del Testo Unico del CCNL.

Chiarimenti. Riassorbimento in caso di passaggi orizzontali. Sulla base dei valori del contratto 31 luglio 2009, un dipendente arrivato alla categoria C, posizione economica C5, aveva maturato uno stipendio di 24672 euro per dodici mensilità. Lo stipendio, invece, di un dipendente di categoria D, posizione economica D1, ammonta a 22903 euro.

Se quindi, quel dipendente di categoria C-C5 avesse ottenuto una progressione verticale da C a D, si troverebbe con un trattamento tabellare più basso.

Per questo motivo l'articolo 31, comma 10, del contratto 7 aprile 1999 come modificato dall'articolo 23 del contratto 19 aprile 2004, aveva previsto che al lavoratore venisse riconosciuto un assegno personale per la differenza.

Il nuovo contratto, però, ha portato il dubbio: ora che ai dipendenti vanno corrisposti gli arretrati contrattuali, l'assegno deve essere riassorbito da questi maggiori importi?

Nel quesito in esame, l'Aran, dà risposta negativa, in quanto, il riassorbimento della somma può avvenire esclusivamente a seguito di nuove progressioni orizzontali e non per il semplice riconoscimento di nuovi importi dovuti da un contratto nazionale.

Il parere dell'Aran, però, va oltre e spiega in che correlazione stanno le regole per le progressioni verticali rispetto alle procedure di progressione di carriera introdotte dall'articolo 24 del Dlgs 150/2009.

La Riforma Brunetta, infatti, ha stoppato l'istituto delle progressioni verticali prevedendo che il passaggio tra le categorie possa avvenire solo come riserva di concorso pubblico.

Dal punto di vista retributivo, quindi, al dipendente che partecipa a un concorso (ancorchè con riserva) non possono essere garantiti stipendi ad personam al fine di garantire lo stipendio in godimento. La possibilità era riservata solo alle progressioni verticali ma di certo non alle progressioni di carriera del Dlgs 150/2009.

Tra l'altro, il Dlgs 75/2017 ha riesumato a determinate condizioni e per l'asso temporale 2018/2020 le progressioni verticali vecchia maniera.

Da rilevare che il nuovo contratto non ha modificato le vecchie regole sul sistema di classificazione.

Chiarimenti. Trattamento economico in caso di assunzione presso un'altra azienda. La questione riguarda il trattamento economico che deve essere riconosciuto ad un lavoratore che, già in possesso della fascia economica D4 presso una azienda di precedente impiego, viene successivamente assunto da altra Azienda, mediante scorrimento di una graduatoria di altra Azienda Sanitaria, in fascia economica D).

Occorre rifarsi all'art. 6 del CCNL del 20.9 2002 "Clausola di interpretazione autentica" espressamente dispone che "l'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si applica anche nel caso di dipendenti del Servizio sanitario nazionale vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo determinato".

L'art. 31, comma 10, così letteralmente dispone: " In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione

della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità di cui all'art.30, comma 5. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento”.

Le finalità delle clausole sono quelle di garantire il maturato economico in godimento dal lavoratore nella categoria e fascia di provenienza.

Ad integrazione delle disposizioni appena riportate occorre richiamare anche i commi 5 e 6 dell'art. 23 del CCNL del 19.4.2004:

5. A decorrere dal 1 gennaio 2002 il personale dipendente da un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra azienda o ente conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita. Tale mantenimento è garantito dal fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, ove confluiscono i risparmi della RIA del personale cessato dal servizio ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. a) del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico.

6. Nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale. La stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001, Il biennio economico 2000 –2001, ove si sia verificato il caso.”

Chiarimenti. Progressioni economiche nei rapporti di lavoro a termine. Non si rinviene nelle disposizioni contrattuali e legislative nessuna norma preclusiva, tuttavia, a parere dell'ARAN, il personale a tempo determinato non può partecipare alle progressioni economiche orizzontali e ciò principalmente alla luce dell'attuale quadro legislativo che fonda tale tipologia di selezione/beneficio su di un sistema di valutazione meritocratico, il quale mal si concilia con la precarietà e la durata limitata nel tempo del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Tuttavia, proprio in mancanza di precise disposizioni, non può essere preventivamente preclusa la possibilità di progressioni orizzontali anche per il personale assunto a tempo determinato, avuto riguardo della capienza del fondo e della durata dei rapporti di lavoro a termine, in particolare nel caso in cui si siano riprodotti nel corso del tempo.

Chiarimenti Art. 13. Come si applica l'art. 13 del nuovo CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018 con riferimento alle modalità di inquadramento di personale di categoria C già impiegato nelle attività di comunicazione di informazione?

Con riferimento alle modalità di applicazione dell'art. 13 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, si rappresenta che il passaggio dalla categoria C alla categoria D avviene, in base ai requisiti previsti per quest'ultima categoria dalla vigente declaratoria e nel rispetto della legge 150/2000, mediante le procedure previste dalle disposizioni legislative vigenti in materia di accesso.

TITOLO 4° CAPO 4° PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

In diverse aziende ed enti i permessi, congedi e le assenze, sono disciplinate da appositi regolamenti; una delle funzioni in capo alla RSU, al fine di rideterminare il nuovo contratto integrativo, è rappresentata dall'eventuale messa a punto del/dei regolamenti, ed è consigliabile che questi siano corredati dalla relativa modulistica per l'inoltro delle richieste. Inoltre, qualora sia disponibile un servizio intranet, questi vanno pubblicati per essere resi fruibili dal personale.

In materia forniamo alcuni chiarimenti, precisando i casi nei quali sussistono diversità di orientamento rispetto all'ARAN.

PERMESSI PER LUTTO

Chiarimenti. Permessi giornalieri retribuiti (Art. 36).

I 3 giorni di permesso per lutto sono previsti per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza).

Gradi di parentela: I gradi di parentela e di affinità si computano conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato. Così, ad esempio, la parentela nonno/nipote è di 2° grado, quella madre/figlio di 1° grado e così via. In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla

persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi così ridiscendere alla persona interessata, escludendo dal conteggio il capostipite.

Ad esempio: il grado di parentela tra fratelli è di 2° grado, quello zio/nipote è di 3° grado, quello tra cugini è di 4° grado (questi ultimi sono perciò esclusi, ad esempio, dai benefici della legge 53/2000, oppure dai permessi per lutto). L'affinità, infine, è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge.

Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: così ad esempio, il grado di affinità suocero/nuora o suocera/genero, è di 1° grado; quello tra cognati è di 2° grado, e così via.

Gli affini di un coniuge non sono affini tra loro, ad esempio, la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima

Parentela

1° grado: genitori e figli

2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti

3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti

4° grado: primi cugini, figli di nipoti

5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini

Affini

1° grado: genitori e figli

2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti

3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti

4° grado: primi cugini, figli di nipoti

5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini

Chiarimenti Permessi per lutto. Come deve essere computato il termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei permessi per lutto?

Si ritiene che il computo del termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei tre giorni debba essere effettuato secondo la generale disciplina civilistica, di cui all'art. 2963 del codice civile ed all'art. 155 del codice di procedura civile.

Per capirne gli effetti riportiamo i due articoli.

Art. 2963 I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune.

Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale.

Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.

La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale.

Se nel mese di scadenza manca tale giorno, il termine si compie con l'ultimo giorno dello stesso mese

In sostanza il calcolo dei giorni va fatto in base al calendario comune, con esclusione del giorno iniziale e considerando invece quello finale. Se scade in un giorno festivo, è spostato di diritto al giorno seguente non festivo.

Art. 155 Nel computo dei termini a giorni o ad ore, si escludono il giorno o l'ora iniziali. Per il computo dei termini a mesi o ad anni, si osserva il calendario comune. I giorni festivi si computano nel termine. Se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo

PERMESSI LEGGE 104/1992

Chiarimenti. Permessi legge 104 ad ore, 18 ore e frazionamento. Il CCNL non prevede la possibilità della loro frazionabilità ad ore (18 ore). In tal senso l'ARAN ha espresso un parere contrario alla fruizione ad ore, a motivazione che il frazionamento trova un ostacolo dal lavoro a turni.

Tale parere non è del tutto condivisibile.

Anzitutto va detto che è l'ARAN stesso che in molti casi precisa che in analogia con quanto previsto dagli altri CCNL pubblici, le norme possono essere applicate. E sia il CCNL delle FL che delle FV, consentono il frazionamento. Occorre segnalare che in molte aziende ed enti sono stati raggiunti accordi con i quali è tuttora consentito il frazionamento.

E' noto, inoltre, che un CCNL non può peggiorare le disposizioni di legge, tanto meno una legge di rango costituzionale come è la 104.

L'art. 33, comma 2, della legge prevede che, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Nel caso di specie, dunque, le aziende non possono concedere la fruizione ad ore.

Inoltre, il comma 6 dispone che la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3 (i tre giorni e le ore).
Conseguentemente anche in questo caso le aziende devono concedere, alla persona handicappata, la fruizione ad ore.

Chiarimenti Modalità di fruizione dei giorni di permessi in caso di turni a cavallo di due giorni solari e/o durante le giornate festive.

(Riferimenti. Legge 104/92; INPS nel messaggio 3114/2018 del 07/08/2018 con oggetto: "Modalità di fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 e del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001).

I tre giorni di congedo per i lavoratori che assistono familiari disabili possono essere fruiti anche di domenica e di notte se rientranti nel turno di lavoro.

In particolare il turno notturno, che notoriamente avviene a cavallo di due giorni solari, è considerato come un solo giorno di permesso in quanto l'art. 33 comma 3 della legge n. 104/92 prevede la fruizione dei permessi retribuiti "a giornata" indipendentemente, cioè, dell'articolazione della prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse.

Calcolo permessi legge n. 104/92 per il personale in part time: Premesso che l'art. 7 del D.lgs. 81/2015 ribadisce il principio di non discriminazione tra il dipendente a tempo pieno e il dipendente a tempo parziale prevedendo che "il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa" la formula di calcolo da applicare ai fini dei 3 giorni di permesso per i soli lavoratori in part-time verticale e misto è riproposta nel seguente modo:

ORARIO MEDIO SETTIMANALE DEL PART-TIME

----- X 3 (GIORNI DI PERMESSO)

ORARIO MEDIO SETTIMANALE DEL FULL-TIME

Il risultato va arrotondato all'unità superiore se il decimale è uguale o superiore a 0,50, all'unità inferiore se il decimale è inferiore a 0,50.

Per esempio un part-time al 50% verticale o misto avrà:

18 (ore settimanali da fare)
----- X 3 = 1,50

36 (ore settimanali full time)

Quindi un part-time al 50% ha diritto a 2 giorni di congedo al mese in quanto il decimale va arrotondato all'unità superiore visto che è pari o maggiore a 0,50.

Altro esempio con part time al 70% verticale o misto.

25,12 (ore settimanali da fare)
----- X 3 = 2,06

36 (ore settimanali full time)

Quindi un part-time al 70% ha diritto a 2 giorni di congedo al mese in quanto il decimale va arrotondato all'unità superiore visto che è inferiore a 0,50.

Chiarimento. Cumulo permessi legge n. 104/92 e congedo straordinario

E' possibile cumulare i permessi per legge 104/92 con altri permessi scaturiti da congedi straordinari a patto che siano fruiti in giornate diverse.

Tra l'altro l'INPS precisa anche che i vari tipi di permessi possono essere fruiti anche senza soluzione di continuità, nel senso che possono essere fruiti anche senza che ci sia ripresa di lavoro tra i diversi tipi di congedo.

Congedo straordinario retribuito e malattia. La malattia interrompe il congedo straordinario retribuito per assistenza a familiare portatore di handicap grave?

Il congedo straordinario retribuito è regolato dall'art. 42, comma 5 e seguenti, del d.lgs. 151/2001.

Si tratta di uno strumento rivolto a tutelare il diritto indisponibile della persona disabile di ricevere assistenza da parte dei soggetti legittimati indicati dalla norma.

Va ricordato che la misura del congedo retribuito è pari a due anni (art. 42, comma 5-bis, d.lgs. 151/2001), fruibili continuativamente ma anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore).

Sono pertanto molto diverse le situazioni di fronte alle quali ci si può imbattere.

Può accadere che nei due anni di congedo occorra un episodio morboso di lunga durata, ma può anche accadere che in un periodo frazionato molto breve di congedo straordinario, occorra un evento morboso che attraversa gli stessi periodi di congedo in precedenza programmati.

È indubbio che il giustificativo dell'assenza di un dipendente deve essere riconducibile ad un solo istituto giuridico: malattia o congedo straordinario?

Il dipartimento della Funzione Pubblica, organo competente in materia, non offre soluzioni interpretative che invece l'INPS ha fornito nella circolare n. 64 del 15.03.2001 come segue: "Il verificarsi, per lo stesso soggetto, durante il "congedo straordinario", di altri eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina interruzione nel congedo straordinario. In caso di malattia o maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario, interruzione che può comportare o meno, secondo le regole consuete, l'erogazione di indennità a carico dell'INPS; in tal caso la possibilità di godimento, in momento successivo, del residuo del congedo straordinario suddetto, è naturalmente subordinata alla presentazione di nuova domanda. A proposito della indennizzabilità o meno dell'evento di malattia o di maternità che consente l'interruzione del congedo straordinario si sottolinea in particolare che, considerato che la fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione (in linea di massima coincidente, come è noto, con l'ultima prestazione lavorativa)".

Le indicazioni fornite dall'Inps valgono sicuramente per le aziende private, per le quali l'Inps indennizza il congedo straordinario.

Diversa è la condizione della Pubblica Amministrazione, che si fa carico dell'indennità di congedo straordinario e che può cautamente assumere gli indirizzi forniti dall'Inps non trascurando la ratio degli istituti e la valenza sociale degli interessi tutelati.

FP

PERMESSI ART. 37

Chiarimenti: decorrenza della fruizione delle 18 ore per visite specialistiche. Le 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 37 del nuovo CCNL vanno riproporzionate nell'anno 2018 tenuto conto che il nuovo CCNL è divenuto efficace solo dal 22/5/2018?

Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018, di assenze per visite specialistiche a giorni non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale.

Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione.

Del resto, la suddetta clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi di cui si tratta.

Si ritiene, in conclusione, che i lavoratori possano, comunque, avvalersi per intero, entro il 31.12.2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21.5.2018.

Chiarimenti. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Art. 37). . Riduzione delle 18 ore di permesso in rapporto alla precedente normativa contrattuale. Qualora prima della sottoscrizione del CCNL, un dipendente abbia già fruito di due giorni di permesso per particolari motivi personali di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 1.9.1995, di quante ore di permesso per particolari motivi personali o familiari?

Premesso che l'art. 51 del CCNL ha disapplicato la norma sopra richiamata, l'ARAN sostiene che non si tratta di una forma di permesso ulteriore ed aggiuntiva e, in quanto tale, se un lavoratore, prima della sottoscrizione del nuovo CCNL, ha già fruito di uno o più giorni di permesso per motivi personali che – va ricordato nella sanità era già possibile fruirli ad ore (oltre che a giornata) - secondo la pregressa regolamentazione, questi dovranno essere, comunque, portati in detrazione dal monte delle 18 ore di permesso retribuito.

Non si condivide il parere ARAN.

Quindi, se un dipendente ha già fruito, di 12 ore di permesso per particolari motivi personali e familiari, l'azienda o l'ente procederà ad una decurtazione di 12 ore di quel monte orario annuo di 18 ore.

Ma se l'articolo 51, come detto sopra, ha disapplicato le precedenti disposizioni, come può l'ARAN farle sopravvivere ai soli fini della decurtazione delle ore già fruito?

Se così fosse, vorrebbe dire che anche le tipizzazioni previste dalla precedente normativa sono ancora da ritenersi valide, sebbene il nuovo articolo 37 non le contempli.

Ci si riferisce alla possibilità di fruire dei permessi per la nascita di figli, per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali, così come elencati nella norma disapplicata.

Una lettura più corretta dispone al fatto che non si possono sommare le assenze per particolari motivi personali e familiari concesse prima della sottoscrizione del nuovo CCNL, ma che le 18 ore decorrono ex novo.

Quanto alle causali per la concessione dei permessi, proprio in ragione del fatto che il CCNL non le tipizza, fa sì che queste possono essere diverse e, a nostro parere, non impedisce che la contrattazione integrativa possa introdurle in un apposito regolamento e titolo puramente indicativo.

Chiarimenti Concessione facoltativa. Documentazione permessi art. 37. La clausola contrattuale dicendo "possono" fa riferimento alla possibilità e non alla doverosità della "concessione" della fruizione dei permessi.

Ma il termine "possono" lascia palesemente intendere che non vi sono preclusioni o vincoli circa i motivi che possono essere adottati come presupposto giustificativo per la richiesta dei permessi.

Infatti, la clausola prevede genericamente soltanto che tali permessi possono essere fruiti "per particolari motivi personali e familiari" questo permette ai lavoratori di individuare liberamente le situazioni soggettive o le esigenze di carattere personale o familiare ritenute più appropriate ai fini del ricorso a tale particolare tutela contrattuale.

Documentazione. Quanto alla documentazione, la clausola contrattuale espressamente, non prevede più la necessità di documentare.

Tuttavia è interesse del lavoratore esibire elementi probanti che giustificano la richiesta del permesso e rendere più "difficile" per il dirigente il diniego.

Relazioni sindacali. Inoltre, l'articolo non precisa quali siano le modalità di presentazione della domanda, entro quanto tempo eventualmente va inoltrata al fine di consentire al dirigente di ricercare le possibili soluzioni per ovviare alle esigenze di servizio che impediscono la concessione del permesso.

E' dunque consigliabile che a livello aziendale siano disciplinati questi aspetti, sebbene la materia non sia fra quelle espressamente previste nelle relazioni sindacali.

In caso di rifiuto da parte dell'azienda – seppure con qualche forzatura – potrebbe essere investito l'organismo paritetico per l'innovazione (art. 7), giacché al comma 2, vi è il riferimento alla "conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", dove ben possono rientrare le situazioni di momentanea difficoltà personale o familiare

In ragione di ciò e nell'ambito del ruolo che tale organismo deve avere, potrebbe suggerire l'adozione di un "regolamento".

Chiarimenti Tipizzazione dei permessi. La clausola prevede genericamente soltanto che tali permessi possono essere fruiti "per particolari motivi personali e familiari", il CCNL non fornisce un elenco di dettaglio, la circolare emessa per le FC, che per analogia può essere fatta propria per la sanità, indica che siano le amministrazioni a stabilire sia le modalità applicative nonché la definizione delle causali che consentono la fruizione dei permessi.

La materia sfugge alle relazioni sindacali, tuttavia, nulla osta che in sede decentrata, possa aprirsi un confronto per definire una loro regolamentazione e un aggiornamento dei regolamenti aziendali in molte parti già esistenti, ed eventualmente da fare.

Fra le casuali, qualora non già inserite nei citati regolamenti, potrebbe essere opportuno inserire le assenze per testimonianze per fatti non d'ufficio, le assenze motivate da calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle autorità competenti.

In proposito si rammenta che l'inserimento delle tue fattispecie di assenze, erano già legittimate negli orientamenti applicativi dell'ARAN del precedente CCNL.

Frazionabilità. Circa la frazionabilità dei permessi orari, la dicitura “*non sono fruibili per frazioni di ora*”, in mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, la locuzione deve essere intesa nel senso che i permessi non possono essere fruiti in arco temporale inferiore ad un'ora, (ad esempio, 45 minuti). E' sempre possibile, in ogni caso, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30 ecc.).

Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente.

Quindi, nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti.

Conseguentemente, ad esempio, non può essere concesso un permesso di 20 – 30 - 50 minuti, mentre, al contrario, possono essere concessi per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazione di ora, ad esempio: un'ora e 15 minuti, un'ora e 30 minuti, due ore e 20 minuti, ecc.

Incidenza dell'assenza sul monte ore. Occorre riferirsi all'art. 27, comma 10 che, a sua volta, rimanda al comma 1 del medesimo articolo.

Comma 10: Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

Comma 1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

Come si evince, nel caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, se l'orario di lavoro è articolato, ad esempio, su cinque giorni la settimana, le ore da detrarre sono 7 e 12 minuti.

Analogamente, se l'orario programmato è, ad esempio, di 8 ore, ma l'articolazione dell'orario di lavoro è su sei giorni, le ore da detrarre sono sempre 6, anche nel caso in cui l'orario di lavoro programmato fosse superiore, senza determinare un debito orario.

Durata del permesso se usufruito per frazioni superiori all'ora (Art. 37, comma 2, lett. B.)

Tale espressione va interpretata nel senso che i permessi non sono fruibili per un arco temporale inferiore a una sola ora.

Conseguentemente, non è possibile richiede un permesso di 20 – 30 - 50 minuti, dovendo in questo caso contabilizzare un'intera ora, mentre, al contrario, possono essere concessi per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazione di ora, ad esempio: un'ora e 15 minuti, un'ora e 30 minuti, due ore e 20 minuti, ecc.

Art. 37, Comma 2, lett. D) Il comma 2 lett. D) stabilisce che i “permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore”.

E' da precisare che tale clausola consente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora).

Infatti, il limite previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi riguarda solo “altre tipologie di permessi fruibili ad ore” e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

Le singole amministrazioni (anche in questo caso è consigliabile aprire un confronto), tuttavia, possono individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa - fermo restando le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio – per consentire la fruizione dei permessi in esame, anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il lavoratore e la lavoratrice abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato ad alcune valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs 151/2001. (In tale senso anche l'orientamento ARAN del 15/6/2018)

Siamo del parere che in aggiunta a quanto sopra detto (e confermato dall'ARAN) che sia possibile consentire la fruizione del permesso per motivi personali o familiari nella stessa giornata in cui il lavoratore abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso, diversa da quella indicata più sopra, purché intervenga tra le due tipologie di assenza la ripresa dell'attività lavorativa e ferma restando l'applicazione della disciplina prevista per il permesso orario, diverso da quello per motivi personali o familiari, di cui intende fruire.

Incidenza dei permessi sul monte orario. Occorre riferirsi all'art. 27, comma 10 che, a sua volta, rimanda al comma 1 del medesimo articolo.

Comma 10: Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

Comma 1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

Come si evince, nel caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, se l'orario di lavoro è articolato, ad esempio, su cinque giorni la settimana, le ore da detrarre sono 7 e 12 minuti.

Analogamente, se l'orario programmato è, ad esempio, di 8 ore, ma l'articolazione dell'orario di lavoro è su sei giorni, le ore da detrarre sono sempre 6, anche nel caso in cui l'orario di lavoro programmato fosse superiore, senza determinare un debito orario.

Cumulo permessi art. 37 con i permesso di cui all'art. 4, comma 1, legge 53/2000 Art. 37 cumulo dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari, con i permessi retribuiti per grave infermità ex art. 4, comma 1 della Legge 53/2000?

Secondo l'ARAN non sono cumulabili. Parere non condivisibile.

La posizione, non nuova, dell'ARAN secondo cui i permessi non sono cumulabili. Vale a dire che il lavoratore non può fruire sia dei permessi previsti dall'art. 37 del nuovo CCNL che di quelli previsti dall'art. 4 della legge 53/2000.

E' diversa la causa giustificativa ed il particolare regime dei permessi previsti dall'art. 4 della L.53/2000 da quelli previsti dall'art. 37.

Intanto i primi non sono un diritto in quanto *"possono essere concessi"*, i secondi, invece, sono un diritto che non può essere negato in presenza degli eventi espressamente e tassativamente indicati dal D.M 78/2000, ed hanno una portata generale in quanto i lavoratori possono chiedere la fruizione sulla base di qualunque esigenza di carattere personale o familiare.

Peraltro, l'ARAN fornisce una risposta parziale rispetto al contenuto della legge e, in ciò, non aiuta la fruizione del diritto da parte del lavoratore il fatto che l'art. 38 del CCNL – permessi previsti da particolari disposizioni di legge – non cita i permessi in parola, ne si rinviene in nessuna altra parte del contratto.

La parzialità è data dal fatto che il citato art. 4, in alternativa ai permessi, prevede la possibilità per i lavoratori di concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Inoltre, tali permessi sono cumulabili con quelli previsti dalla legge 104/1992.

Ma ciò che più stupisce è che l'ARAN questa posizione negativa la rappresenta da anni, mentre la stessa ARAN, per la medesima fattispecie, vale a dire la compatibilità fra le due tipologie di permesso, la riconosce per il comparto delle Funzioni Locali, come da parere 215 del 7 dicembre 2015.

Pertanto, per i lavoratori delle F.L i due permessi sono compatibili, per quelli della Sanità non lo sono e parliamo dello stesso diritto.

Cumulo dei permessi art. 37 con altre tipologie di permesso. Il comma 2 lett. D) stabilisce che i *"permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore"*.

E' da precisare che tale clausola consente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora).

Infatti, il limite previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi riguarda solo *"altre tipologie di permessi fruibili ad ora"* e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

Le singole amministrazioni (anche in questo caso è consigliabile aprire un confronto), tuttavia, possono individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa - fermo restando le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio – per consentire la fruizione dei permessi in esame, anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il lavoratore e la lavoratrice abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato ad alcune valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs 151/2001.

Inoltre, a nostro parere è possibile consentire la fruizione del permesso per motivi personali o familiari nella stessa giornata in cui il lavoratore abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso, diversa da quella indicata più sopra, purché intervenga tra le due tipologie di assenza la ripresa dell'attività lavorativa e ferma

restando l'applicazione della disciplina prevista per il permesso orario, diverso da quello per motivi personali o familiari, di cui intende fruire.

Attestazione della visita nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visita specialistica e la situazione di incapacità lavorativa già certificata dal medico curante, è obbligatoria l'attestazione redatta dal medico o dal personale della struttura in cui si è svolta la visita?

L'art. 37 comma 9 del CCNL, precisa che il lavoratore deve presentare anche l'ulteriore attestazione della struttura presso la quale il dipendente si è sottoposto alla visita o alla prestazione medica, in quanto la prestazione viene effettuata al di fuori del proprio domicilio con conseguente necessità di giustificare la mancata presenza presso lo stesso.

Chiarimenti Permessi per testimonianze per atti non d'ufficio, per calamità naturali, per nascita figli.

Per effetto delle disapplicazioni, non rientrano più nei permessi per gravi e documentati motivi personali, i permessi per testimonianze per atti non d'ufficio, e per calamità naturali che, invece, erano previsti dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 2004.

Inoltre, nel nuovo CCNL non è più specificato che le ore di permesso possono essere fruite in caso di nascita dei figli, come era previsto dall'art. 21, comma 2, del CCNL del 1995. (Peraltro erano tipologie di permesso puramente indicative e non esaustive).

Va ricordato che i permessi in parola erano ammessi dalla stessa ARAN (si veda la raccolta sistematica sui permessi), e praticamente in tutti i regolamenti aziendali sono previsti.

Ora, è pur vero che la materia dei permessi sfugge alle relazioni sindacali, ma siamo del parere che sia possibile *forzare* per lasciare in vigore queste tipologie di permessi, presenti nei regolamenti aziendali da anni.

PERMESSI ART. 38

Chiarimenti. Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (Art. 38). Modalità di fruizione dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92 in corrispondenza di turni di lavoro articolati a cavallo di due giorni solari e/o durante giornate festive.

Il lavoro a turni è una particolare modalità organizzativa dell'orario normale di lavoro scelto dall'azienda per una efficiente organizzazione dell'attività lavorativa.

L'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, definisce il lavoro a turni come "qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo (impianti operativi che procedono per tutta la giornata e 7 giorni su 7) o discontinuo (impianti che non procedono 24 ore su 24), e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane".

Per "lavoro a turni" si intende, quindi, ogni forma di organizzazione dell'orario di lavoro, diversa dal normale "lavoro giornaliero", in cui l'orario operativo dell'azienda può andare a coprire l'intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali.

Tale modalità organizzativa, pertanto, può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).

Al riguardo, si evidenzia che l'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti "a giornata", indipendentemente, cioè, dall'articolazione della prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse.

Ne deriva che il beneficio in argomento può essere fruito anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata di domenica.

Lo stesso principio si applica anche al lavoro notturno. Si precisa infatti che, sebbene il lavoro notturno si svolga a cavallo di due giorni solari, la prestazione resta riferita ad un unico turno di lavoro in cui si articola l'organizzazione.

Ne consegue che il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari ad un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di due giorni solari.

PERMESSI ART. 40

Chiarimenti. Art. 40 Decorrenza delle 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018, di assenze per visite specialistiche a giorni non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale.

Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione.

Del resto, la suddetta clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi di cui si tratta.

Si ritiene, in conclusione, che i lavoratori possano, comunque, avvalersi per intero, entro il 31.12.2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21.5.2018.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Art. 40, comma 5).

Alcune aziende dispongono che nell'ipotesi di fruizione per l'intera giornata, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza".

Conseguentemente, se la giornata di lavorativa fosse di 8 ore, la riduzione sarà di 8 ore.

Questa interpretazione non è corretta, infatti, valgono le stesse indicazioni fornite per la fruizione dei permessi di cui all'art. 37.

"Comma 5: I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 10".

Si rammenta che nel caso di fruizione a giornata, si operano le decurtazioni economiche per i primi 10 giorni di assenza, nonché si incide sul periodo di comporta.

Precisazione: Il lavoratore per visite e terapie può scegliere di fruire dei permessi personali – art. 37 – sia nel caso ovvio che abbia terminato le 18 ore concesse dall'art. 40, sia nell'altro in cui non voglia subire le ricadute sul periodo di comporta e la decurtazione del trattamento economico, nel caso in cui le ore siano prese per l'intera giornata.

Art.40, riproporzionamento dei permessi alla data di decorrenza degli effetti del nuovo CCNL.

Trattandosi di una nuova tipologia di permessi, il lavoratore può fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente all'entrata in vigore del nuovo CCNL si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione.

Estensione dei permessi di cui all'art. 40 a familiari. Il comma 1 dell'articolo fa esplicito riferimento ai lavoratori, il comma 2 assimila i permessi alle assenze per malattia. La lettura incrociata dei due commi esclude che i permessi possano essere fruiti per le medesime fattispecie di un familiare.

Negazione dei permessi art. 40. Permessi per visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici (art. 40) può negare per motivate esigenze di servizio il permesso, in analogia a quanto avviene per la disciplina dei permessi per particolari motivi personali o familiari (art. 37)?

Il lavoratore vanta un vero e proprio diritto soggettivo, l'azienda o l'ente non è può rifiutare al dipendente la fruizione di questa tipologia di permessi orari, anche in presenza di esigenze di servizio.

La formulazione della clausola contrattuale -"Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi..."- è diversa da quella utilizzata dall'articolo 37 del Ccnl per i permessi per particolari motivi personali o familiari dove si dispone che - "Al dipendente possono essere concesse..." - .

Assenze in caso di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 40)

L'articolo riconosce specifici permessi per l'espletamento di quanto sopra indicato, fruibili sia su base giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Il comma 11 disciplina l'ipotesi di concomitanza tra l'esercizio del diritto al permesso, per l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici, e la situazione di incapacità lavorativa temporanea derivante da una patologia in atto.

Presupposto per l'applicazione è la cosiddetta "concomitanza", in presenza della quale l'assenza è imputata alla malattia, con la conseguenziale applicazione della disciplina legale e contrattuale al relativo trattamento economico-giuridico.

Ne discende che, vista la "patologia in atto" che comporta incapacità lavorativa temporanea, l'assenza dal posto di lavoro è giustificata attraverso i seguenti documenti:

- a) Attestazione di malattia del medico curante, prevista secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi, che chiaramente certifica lo stato di malattia del dipendente;
- b) Attestazione di presenza (secondo quanto previsto dai commi 9 e 10 dell'art. 40 necessaria per giustificare l'assenza, per l'espletamento della visita, esame diagnostico ecc., dal luogo in indirizzo di reperibilità alla c.d. visita fiscale (comma 13).

Il comma 12 rileva che, con l'assenza della lett. a) così come prevista dal comma da ultimo analizzato, in tale fattispecie la giustificazione per l'assenza dal posto di lavoro è adempiuta attraverso la sola attestazione di presenza già in precedenza analizzata.

Il comma 14, disciplina il caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa.

In tal caso il dipendente dovrà, prima dell'inizio della terapia, presentare all'Amministrazione un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente.

A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni sono state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.

L'assenza, nel comma 14, di un rinvio al comma 13 comporta che, durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

Periodo di comportamento e trattamento economico

Detti permessi sono assimilabili alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico.

I permessi di cui trattasi:

- se fruiti cumulativamente, in modalità giornaliera, l'assenza è soggettata alla medesima decurtazione economica prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'art. 71 della Legge 133/2008 ed è computata ai fini del periodo di comportamento
- se fruiti in modalità oraria, invece, non sono soggetti alla decurtazione, inoltre tali permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dallo stesso CCNL.

Cumulo dei permessi art. 40 e permessi sindacali nelle giornate in cui si fruisce del permesso per particolari motivi personali o familiari o del permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o visite diagnostiche è possibile richiedere un permesso sindacale?

Si ritiene che i permessi derivanti dalla normativa a tutela dell'esercizio passivo o attivo dei diritti sindacali possano rientrare nell'ambito dei diritti soggettivi e quindi possano essere fruiti congiuntamente ai permessi sopra citati.

Certificazione nel caso di incapacità lavorativa art. 40. Che caratteristiche deve avere la certificazione che attesta la sopraggiunta incapacità lavorativa ai fini della corretta imputazione da parte dell'Amministrazione di assenza per malattia?

Il contratto non prevede specifiche caratteristiche, limitandosi a richiedere un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, anche privati, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere inoltrata all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente o trasmessa telematicamente dallo stesso medico o dal personale della relativa struttura.

Tale attestazione, per coerenza con la fattispecie disciplinata, deve recare l'indicazione che la prestazione effettuata, per le caratteristiche di esecuzione, determina "incapacità lavorativa".

Come deve essere giustificata un'assenza richiesta per l'espletamento di un accertamento diagnostico ai sensi dell'art. 40 che però non abbia avuto luogo in seguito ad un guasto dell'apparecchiatura?

Occorre distinguere tra le assenze riconosciute per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, che si differenziano dalla malattia in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa, e che sono riconducibili più propriamente alla nozione di "permesso", e le ulteriori casistiche contemplate nei commi 11, 12 e 14 dell'articolo, caratterizzate invece da uno stato di incapacità lavorativa e, dunque, più direttamente riconducibili alla nozione di malattia.

Tanto premesso, se l'assenza programmata è intervenuta nell'ambito di una condizione patologica già sussistente e certificata, l'assenza dal domicilio per lo svolgimento degli accertamenti che non hanno potuto avere luogo a causa dell'imprevisto tecnico può ritenersi giustificata dalla documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria che attesta quanto accaduto e dà conto della presenza del lavoratore presso la struttura.

Se, diversamente, non vi era concomitanza dello stato patologico, e certamente esso non può essere stato indotto da un esame non svolto, non può in alcun caso trattarsi di malattia. Resta, quindi, da valutare se sia possibile accordare i permessi di cui al comma 1 dell'art. 40

Su tale aspetto, si ritiene comunque ammissibile il ricorso ai permessi per effettuare esami diagnostici di cui al comma 1 del citato art. 40, limitatamente alle ore necessarie a giustificare l'assenza, sulla base della documentazione attestante l'effettiva presenza del lavoratore presso la struttura sanitaria.

Come chiarito dal comma 15 del richiamato art. 40, infine, resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa, dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

Assenze per terapie salva vita Art. 40, comma 14.

La fattispecie va imputata a malattia, senza alcuna decurtazione delle 18 ore annuali in quanto riferita a situazioni nelle quali il dipendente, a causa delle patologie sofferte, deve sottoporsi a terapie comportanti una incapacità lavorativa. Da ciò consegue che l'assenza non potrà che interessare l'intera giornata.

Tempi di percorrenza assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Art. 40

Parere ARAN non condivisibile

Questi permessi, sono fruibili su base sia oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, che cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa, a tale durata vanno a sommarsi anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro che, a parere dell'ARAN, spetta all'azienda calcolare sulla base delle indicazioni fornite dal lavoratore.

Potrebbe presentarsi il caso (invero è prevedibile con una certa frequenza) che il lavoratore non si rechi, prima della visita, al lavoro.

In questo caso, secondo l'ARAN, il calcolo del percorso va fatto con riferimento alla partenza dell'abitazione, sempre su indicazione del lavoratore del percorso.

Anche se ciò può apparire ragionevole, rilevo che il CCNL non menziona affatto l'abitazione per calcolare i tempi, ma solo "da e per la sede di lavoro", intendendosi, a mio parere, che il percorso va stabilito dalla sede di lavoro al luogo in cui lavoratore effettua la visita e viceversa.

In buona sostanza, nel caso in cui un lavoratore parte da casa e si reca nel luogo della visita, i tempi di percorrenza si dovrebbero calcolare non già dalla sua abitazione bensì dalla sede di lavoro, sebbene il lavoratore non vi si sia recato.

Ora, proviamo ad immaginare un lavoratore che lavora al San Camillo, ma abita a Tivoli. La sede in cui deve effettuare la visita poniamo sia in un ambulatorio in Trastevere.

E' del tutto evidente che se si calcola il percorso partendo dall'abitazione, il pacchetto delle 18 ore mensili si esaurisce in fretta.

Infatti, l'ARAN, si premura di precisare che non spetta al lavoratore scegliere se il permesso lo fruisce su base oraria ovvero giornaliera (con tutte le conseguenze di caso, ad iniziare dal calcolo dell'orario secondo quanto previsto dall'art. 27 comma 10) ma è l'azienda che decide se il permesso lo concede su base oraria ovvero giornaliera.

Anche in questo caso, sempre a mio parere, facendo dire al CCNL ciò che non dice.

ASSENZE PER MALATTIA ART. 42

Chiarimenti. Assenze per malattia Art. 42, comma 10, lettera A) A chiarimento di alcune errate interpretazioni da parte di alcune aziende circa il fatto se i 15 giorni di cui all'art. 42, comma 10, lett. A), si dovessero intendere di calendario o lavorativi, la norma citata non lascia margini di dubbio, è espressamente indicato che sono da intendersi come lavorativi.

Certificato di malattia il giorno prima. Quali sono i casi in cui il certificato di malattia può avere validità dal giorno precedente quello della redazione?

L'Inps ha fornito indicazioni nel merito della domanda formulata con le circolari n. 63 del 7 marzo 1991 e n. 147 del 15 luglio 1996.

Pur essendo circolati molto retrodatate, sono istruzioni che l'Istituto ritiene tutt'ora valide e che si esprimono in merito alla validità della data di decorrenza della prognosi indicata nel certificato di malattia ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'Istituto.

Le istruzioni precisano che il certificato di malattia ha validità dal giorno di redazione e l'eventuale compilazione della voce "dichiara di essere ammalato dal..." assume rilevanza solo come dato anamnestico.

Le circolari precisano che, solo in caso di certificazione rilasciata durante una visita domiciliare, l'Istituto ammette la possibilità di riconoscere la sussistenza dello stato morboso e la relativa copertura previdenziale di malattia, anche dal giorno precedente alla data di redazione del certificato medesimo.

Le indicazioni sono state fornite in un momento in cui la redazione del certificato era esclusivamente cartacea e non era possibile identificare con certezza se la visita era stata domiciliare o ambulatoriale.

Da questo derivava una tolleranza da parte dell'Istituto sul giorno precedente alla redazione della certificazione.

Dall'introduzione del certificato telematico è possibile inserire nella "maschera" del certificato se la visita è stata eseguita in ambulatorio o al domicilio del paziente.

Solo nel caso della visita domiciliare l'Istituto ammette la "copertura" del giorno precedente.

Le indicazioni sopra riportate valgono certamente per i dipendenti privati e possono ragionevolmente intendersi vevoli anche per i lavoratori del pubblico impiego nella misura in cui l'ente intenda darne applicazione.

Ricordiamo che nelle aziende private la tutela e la copertura della malattia è a carico dell'Istituto mentre nel pubblico impiego è a carico dell'ente.

Dette istruzioni possono certamente guidare nell'interpretazione delle norme, e, per analogia di fattispecie trattata, essere applicate.

Precisazione nelle ipotesi di lavoratori turnisti.

Qualora l'evento di malattia si manifesti in orario successivo alla chiusura dell'ambulatorio medico, il lavoratore, ai fini dell'erogazione dell'indennità di malattia dell'Inps, dovrà necessariamente rivolgersi ad una struttura pubblica di continuità assistenziale per il rilascio della certificazione attestante l'incapacità temporanea al lavoro.

Qualora ciò non fosse possibile, per motivi giustificati e da documentare adeguatamente, il lavoratore medesimo potrà farsi rilasciare la certificazione di malattia dal medico durante il giorno successivo all'inizio dell'evento.

Assenze per visite fiscali

L'Inps con il messaggio n. 1270 del 29 marzo scorso è intervenuto a chiarire come il lavoratore pubblico debba attivarsi nei casi di assenza a visita di controllo domiciliare, disposta sia d'ufficio che su richiesta datoriale.

Afferma l'Istituto che il lavoratore pubblico è tenuto a presentare o a trasmettere all'Istituto la documentazione giustificativa nei soli casi in cui questa presenti caratteri prettamente sanitari.

Per attivare questa condizione l'Inps ha reso noto di aver reso disponibile sul proprio sito istituzionale una "specificità funzionalità" finalizzata a fornire on line direttamente al datore di lavoro l'esito delle valutazioni medico legali relativamente alla documentazione presentata dal lavoratore a seguito di assenza alla visita medica di controllo.

L'adempimento richiesto riguarda anche i lavoratori del settore privato non aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'Inps, nonché i lavoratori pubblici non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa sul Polo unico.

In questi casi infatti l'Istituto, non erogando alcuna prestazione previdenziale a tutela della malattia, può solo esprimere un parere medico-legale sulla giustificabilità dell'assenza in occasione dell'accertamento. Viene

quindi rimessa al datore di lavoro la valutazione finale di competenza sulla giustificazione dell'assenza, sia per motivi sanitari (su cui, si rammenta, l'Inps esprime solo un parere) che, a maggior ragione, per ogni altro genere di motivi.

A fronte della documentazione prodotta dal lavoratore, l'ufficio medico-legale della struttura dell'Istituto territorialmente competente provvede ad annotare le proprie valutazioni nell'apposito modello cartaceo "Visita medica di controllo ambulatoriale", da consegnare o trasmettere direttamente al lavoratore. Il lavoratore, in seguito, è tenuto a consegnare copia di tale modello al proprio datore di lavoro affinché questi adotti le decisioni di sua esclusiva competenza.

Per i datori di lavoro pubblici, accedendo con il proprio Pin dispositivo al Portale Inps e selezionando il servizio "Richiesta Visite Mediche di Controllo (Polo unico VMC)", è possibile consultare gli esiti delle visite mediche di controllo svolte su richiesta datoriale. Inoltre, le amministrazioni pubbliche rientranti nell'ambito di applicazione della normativa sul Polo unico, possono consultare anche gli esiti delle visite mediche di controllo disposte d'ufficio dall'Istituto.

In entrambi i casi, nelle circostanze in cui il lavoratore sia stato assente a visita e l'Inps abbia espresso il proprio parere sanitario in merito alla giustificabilità dell'assenza, attraverso la stessa pagina di consultazione dell'esito, selezionando il link Consulta verbale giustificabilità, il Portale mette a disposizione dei datori di lavoro tale documento.

La medesima procedura descritta è altresì messa a disposizione del datore di lavoro del settore privato che, in fase di richiesta di visita medica per i dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps, avesse chiesto la disamina degli atti giustificativi. La funzionalità è disponibile, accedendo al Portale Inps con il proprio PIN dispositivo, all'interno del servizio "Richiesta di visite mediche di controllo".

L'Istituto precisa, infine, che l'Ufficio medico-legale della Struttura territoriale dell'Inps è sempre comunque tenuto a consegnare al lavoratore interessato il parere sulla giustificabilità dell'assenza. La funzionalità descritta, infatti, comporta esclusivamente il venire meno, in capo al lavoratore, dell'onere di consegnare copia del parere sulla giustificabilità dell'assenza al datore di lavoro.

ASSENZE PER TERAPIE SALVA VITA ART. 43

Periodo di assenza di 4 mesi per terapie salva vita Art. 43. Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

I quattro mesi del periodo massimo per ciascun anno solare previsti dall'art. 43, comma 3, si sommano con i periodi di comporta di cui all'art. 43, comma 1.

Il limite di quattro mesi per anno solare riguarda esclusivamente i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie effettuate e non anche quelli - previsti al comma 1 - per l'effettuazione delle terapie, oltretutto di ricovero ospedaliero o day-hospital.

In ogni caso, sono esclusi dal periodo di comporta di cui all'art. 42, comma 1, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 43:

- i giorni di assenza in cui sono effettuate le terapie;
- i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital;
- i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle stesse terapie (solo questi ultimi nel limite di quattro mesi per anno solare).

Assenze per terapie salva vita Art. 40, comma 14.

La fattispecie va imputata a malattia, senza alcuna decurtazione delle 18 ore annuali in quanto riferita a situazioni nelle quali il dipendente, a causa delle patologie sofferte, deve sottoporsi a terapie comportanti una incapacità lavorativa. Da ciò consegue che l'assenza non potrà che interessare l'intera giornata.

PART-TIME Art. 60

Riproporzionamento del P.T in caso di permessi per particolari motivi personali e familiari

Quali possono essere le modalità di riproporzionamento delle sei ore? Quale decurtazione convenzionale del monte ore annuo di permesso per motivi personali e familiari, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, nelle seguenti ipotesi:

- personale a tempo parziale al 52,80%;
- personale a tempo parziale all'80,56%;
- personale a tempo parziale all'88,89%?

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, applicando la regola del riproporzionamento, nelle fattispecie ipotizzate, si avrà che la decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, sarà pari a:

- 3 ore e 10 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale al 52,80% (52,80% di 6 ore e cioè 3,17 ore; rapportando i centesimi in minuti (0,17 x 60) si avrà il risultato finale di 3 ore e 10 minuti);
- 4 ore e 50 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'80,56% (applicando la medesima regola del punto precedente)
- 5 ore e 20 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'88,89% (applicando la medesima regola del punto precedente)

Art. 60 Part-Time e altri rapporti di lavoro Il CCNL non prevede incompatibilità tra il rapporto di lavoro a P. T e altri rapporti di lavoro, quale normativa si applica.

Nella "ristrutturazione" della norma è saltata la previsione del comma 7 dell'art. 23 del CCNL 7/4/1999 che vietava al lavoratore in part-time l'instaurazione di lavoro subordinato o autonomo con un'altra amministrazione pubblica.

Ciò però non vuol dire che sia consentito, vale, infatti quanto disposto dall'art. 65 del DPR 3/1957, richiamato dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001.

Permessi legge 104/1992 riproporzionamento. Permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/92, riproporzionamento sui giorni lavorativi settimanali oppure sulle ore lavorate?

Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 non sono soggetti al criterio della proporzionalità previsto nell'art. 62, comma 9, del CCNL.

Peraltro nel CCNL delle F.L vi è l'esplicito riconoscimento in una specifica dichiarazione congiunta, che logicamente è estendibile Comparto Sanità.

Riproporzionamento delle assenze e dei permessi per i lavoratori a part-time verticale art. 62, comma 9. Sentenza Corte di Cassazione in tema di permessi ex legge 104/1992, intervenuta con sentenza n. 22925 depositata il 29 settembre 2017, rappresenta un indirizzo applicativo concreto e fattuale e non in contraddizione con il principio generale espresso nella clausola contrattuale in oggi di cui, anzi, condivide la logica.

La decisione della Corte che, confermando la sentenza di primo grado, aveva accolto la domanda di un lavoratore a cui erano stati ridotti, da tre a due giorni, i permessi mensili ex legge 104/1992 a lui necessari per accudire un figlio minore con grave handicap.

Il datore di lavoro riteneva di dover riproporzionare la fruizione dei permessi in quanto il rapporto di lavoro si era trasformato in part-time verticale su quattro giorni a settimana al posto di sei.

I Giudici respingono il ricorso basando la loro decisione su una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, pervenendo quindi ad una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part-time.

Il criterio che può ragionevolmente desumersi da tale indicazioni è quello di una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part-time e, nello specifico, del rapporto part-time verticale. In coerenza con tale criterio, valutate le opposte esigenze, appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part-time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto." Pertanto, nel caso in oggetto:" sulla base di un orario lavorativo settimanale pari a quattro giorni su sei, corrispondente ad un part-time verticale al 67 %, la sentenza impugnata deve essere confermata."

ASPETTATIVE

Chiarimenti Aspettativa. Cumulo tra il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 ed i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e all'art 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001.

E' possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1,

del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

Quanto sopra può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Periodo di prova e aspettativa. Come si applica l'art. 25, comma 10, del nuovo CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018 sull' aspettativa per il periodo di prova da espletarsi a seguito della vincita di concorso presso altra amministrazione?

L'art. 25, comma 10 del CCNL del 21 maggio 2018 prevede che al dipendente 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, ai sensi dell'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Al riguardo si osserva che le parti negoziali, mediante l'utilizzo dell'inciso "può essere concesso" hanno voluto fornire alla parte datoriale uno strumento flessibile di gestione nel senso che il periodo di aspettativa di cui trattasi può essere concesso o meno, sulla base di una valutazione concernente le esigenze organizzative e gestionali.

In tal senso ed entro tali limiti va letto il richiamo operato dalla stessa clausola all'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 che si intende non più applicabile solo nella parte in cui risulta in contrasto con l'inciso in commento.

Concessione aspettativa per i vincitori di concorso. Art. 25, comma 10 e art. 12 CCNL 2001. La questione è se la concessione dell'aspettativa per un vincitore di concorso è obbligatoria ovvero se è discrezionale da parte dell'azienda.

L'art. 25, comma 10, prevede che al dipendente 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.

Giova ricordare che il precedente CCNL prevedeva che l'aspettativa "deve essere concessa"; poiché l'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 non è stato disapplicato, si determina una confusione di norme.

L'articolo 12 resta in vigore l'art. 12, ma non la disposizione riportata al c. 8 lett. a) deve, ora, intendersi come "può essere concessa", quindi è discrezionale da parte delle aziende.

ART 42 MUTAMENTO DI MANSIONE PER INIDONEITA' PSICO-FISICA

Occorre fare una distinzione tra chi è riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, e chi è riconosciuta un'inidoneità permanente e assoluta.

Infatti, l'art. 42 del CCNL del 21.5.2018, ai commi 4 e 5, non parla delle inidoneità temporanee, ma solo della inidoneità permanente assoluta e, in tal senso, rimanda a quanto previsto dal DPR n. 171 del 2011.

Poiché l'art. 6, commi 4 e 5, del CCNL del 20/09/2001 (integrativo del CCNL del 7.4.1999), non risulta disapplicato, nel caso di un dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, si continua ad applicare

TITOLO 5° TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Gli articoli da 57 a 61, trattano delle tipologie dei rapporti di lavoro flessibili:

Art. 57 Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 58 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato

Art. 59 Contratto di somministrazione

Art. 60 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 61 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 62 Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Oltre il contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno sono possibili solo due tipologie contrattuali: il contratto di tipo subordinato a tempo determinato e il contratto di somministrazione a tempo determinato.

Con il nuovo CCNL si fissa il limite massimo all'attivazione di questi due tipi di contratto nella percentuale complessiva pari al 20 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato sono finalmente estesi tutti i diritti dei lavoratori a tempo indeterminato.

I contratti a tempo determinato non possono superare i trentasei mesi eventualmente prorogabili di ulteriori dodici previo confronto con le organizzazioni sindacali e per casi particolari.

In ogni caso, ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo uno o più contratti a tempo determinato è riconosciuta l'anzianità di servizio anche di tutti i periodi di detti contratti.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, ai lavoratori che hanno già compiuto almeno trentasei mesi a tempo determinato non si riducono i giorni di ferie come per gli altri lavoratori assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione.

Ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato può ora essere riconosciuto anche il trattamento accessorio nelle modalità previste dalla contrattazione integrativa e con risorse che l'amministrazione dovrà rendere disponibili in aggiunta alla normale consistenza dei fondi risorse decentrate.

Occorre rammentare che i dati sul ricorso alle forme di lavoro flessibile devono essere trasmessi all'organismo paritetico per l'innovazione.

Precisazioni. Nell'art. 57, comma 11, si fa riferimento all'art. 19, comma 2, del decreto legislativo 81/2015, che riguarda la durata dei rapporti di lavoro a termine pari a 36 mesi, prorogabili di altri 12 mesi per il personale sanitario, nei casi tassativamente indicati dal CCNL. La disposizione di legge è stata modificata, da 36 mesi come periodo massimo, si passa a 24 mesi, ma tale disposizioni non si applica nei rapporti di lavoro pubblici (art. 1, 96/2018)

Con riguardo all'art. 60 (rapporto di lavoro a tempo parziale), è da precisare che nel nuovo articolato, non viene riportata la previsione del comma 7 dell'art. 23 del CCNL 7/4/1999 che vietava al lavoratore in part-time l'instaurazione di lavoro subordinato o autonomo con un'altra amministrazione pubblica. Ciò però non vuol dire che sia consentito, vale, infatti quanto disposto dall'art. 65 del DPR 3/1957, richiamato dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001.

Sempre sul tempo parziale, è da osservare che sono state apportate modifiche alle norme Brunetta del 2008 che resero di fatto impraticabile il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale.

Infatti, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi.

Inoltre, in sede di contrattazione integrativa, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate, è l'elevazione della percentuale di un ulteriore 10%.

Nella valutazione delle domande per il diritto di precedenza, oltre a considerare quanto previsto dall'art. 60, comma 8, lettere b) c) d) e) f), si deve tenere conto di quanto previsto dall'art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs 81/2015 e precisamente:

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

FORMAZIONE (Artt. da 53 a 56)

Realizzazione della formazione continua, l'aggiornamento e la formazione professionale del personale rappresenta un fattore strategico per le aziende sanitarie.

Per quanto attiene alla formazione continua obbligatoria, le Aziende dovranno offrire adeguati percorsi formativi al fine di dare compiuta attuazione degli artt. 53/54 e 55 del CCNL, nell'ambito delle apposite linee di indirizzo regionali.

I programmi annuali e pluriennali ed i progetti formativi aziendali dovranno contemperare l'obiettivo sopra richiamato con la disponibilità delle risorse finanziarie, pari all'1% del monte salari, con l'esigenza di garantire la continuità delle attività aziendali.

Visto l'art. 54, comma 10, relativo al ruolo assegnato all'organismo paritetico in materia di formazione, i programmi e gli obiettivi formativi predisposti dalle aziende, saranno portati a conoscenza, discussi e implementati in sede di organismo paritetico prima del loro concreto avvio.

Il ruolo dell'organismo paritetico (art. 54). L'organismo paritetico per l'innovazione dovrà richiedere alle aziende e agli enti, i piani formativi in essere, la programmazione in itinere, oltre che tutti gli elementi utili alla conoscenza relativa ai fabbisogni formativi del personale.

Ricevuta la documentazione completa, l'organismo dovrà:

- rilevare la rispondenza dei piani formativi con le finalità definite, in via generale, dall'art. 53 del CCNL (destinatari e processi della formazione)
- Potrà avanzare proposte, integrazioni, suggerire modifiche
- Definire le modalità di controllo e monitoraggio dell'effettiva attuazione dei piani
- Definire le modalità di controllo e monitoraggio circa l'utilizzo delle risorse economiche finalizzate
- Formulare proposte sui criteri per la partecipazione del personale

Rilevazione dei fabbisogni formativi. La predisposizione dei piani annuali di formazione, compresa quella obbligatoria, richiede la preventiva rilevazione dei fabbisogni, anche ai fini del finanziamento.

Una modalità è quella di assegnare ad ogni Dipartimento il budget relativo all'aggiornamento obbligatorio, sia collettivo che individuale, comprensivo del rimborso spese di viaggio.

Una volta determinato il fabbisogno formativo, si dovrebbe procedere alla pianificazione della attività formativa in termini di:

- Tipologia di evento al quale si intende ricorrere (corso di formazione, tavola rotonda, corso pratico, corso di aggiornamento, tirocinio ecc.);
- Obiettivi, in termini di competenze che si intende fare acquisire ai discenti;
- Caratteristiche dei partecipanti;
- Eventuali requisiti minimi per l'ammissione;
- Metodologia didattica (Lezioni magistrali, relazioni su tema preordinato, dimostrazioni tecniche, confronto / dibattito ecc.)
- Strumenti e metodologie per la verifica degli apprendimenti

Il ciclo della formazione può essere distinto in due fasi:

La **MACROPROGETTAZIONE**: si svolge annualmente e si dovrebbe articolare nelle seguenti fasi:

fase a. Linee di indirizzo della formazione

fase b. Analisi dei Bisogni Formativi ed elaborazione dei Dossier Formativi

fase c. Valutazioni del Comitato di Garanzia Paritetico

fase d. Piano Aziendale della Formazione: pubblicazione, implementazione e monitoraggio

fase e. Verifiche, valutazioni conclusive e report annuale

La **MICROPROGETTAZIONE** scandisce le fasi di implementazione dei singoli progetti formativi:

fase a. Progettazione esecutiva del programma formativo

fase b. Autorizzazione, attivazione e accreditamento

fase c. Implementazione, monitoraggio e verifiche interne al programma formativo

fase d. Valutazioni, rendicontazione, liquidazione, certificazioni, pagamenti

fase e. Follow up

Contenuti del piano formativo. Nella progettazione della formazione, è opportuno prevedere momenti formativi riguardo il fenomeno delle aggressioni agli operatori sanitari. Possono essere ECM in quanto riconosciuti da AGENAS.

In linea generale il piano formativo dovrà contenere, oltre agli strumenti di verifica e di focus nel corso dell'anno, dovrà considerare:

- le esigenze di formazione continua degli operatori appartenenti ai diversi profili
- le esigenze specialistiche e trasversali rilevate nella preventiva analisi dei bisogni
- la programmazione e l'inserimento delle innovazioni tecnologiche e normative
- lo sviluppo delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi aziendali, anche in tema di valorizzazione del personale, produttività e performance
- il monitoraggio e la valutazione finale degli eventi formativi, anche in relazione ai crediti formativi erogati
- il supporto della qualità scientifica e professionale
- l'implementazione della formazione sul campo
- i corsi obbligatori previsti dal D.Lgs 81/2008
- formazione manageriale per gli incarichi funzionali
- la promozione del benessere organizzativo

- la partecipazione a corsi, seminari, convegni di rilevanza nazionale e internazionale
- giornate di studio, tavole rotonde o altre iniziative organizzate da Regioni o enti del SSN
- le modalità del controllo dei costi
- percorsi formativi strategici, ad esempio: umanizzazione delle cure, reti cliniche integrate, appropriatezza delle prestazioni sanitarie, responsabilità professionale (legge Gelli), prevenzione delle aggressioni, la qualità dei processi amministrativi e tecnici,
- multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria, Medicina relativa alle popolazioni migranti, ecc.

Bozza schema regolamento formazione (fermo restando il vaglio di regolamenti precedenti)

Art. 1 – Ambito di applicazione, finalità, destinatari Il presente regolamento contiene la disciplina generale in tema di formazione e aggiornamento professionale del personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, e stabilisce le modalità di svolgimento delle specifiche tipologie di attività formative effettuate sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

La partecipazione alle iniziative di formazione interna è garantita a tutto il personale, sia per le professioni interessate all'acquisizione dei crediti formativi ECM, sia a quelle esenti da tale obbligo.

Sono ammesse partecipazioni da parte di operatori sanitari non dipendenti dietro pagamento di un corrispettivo rapportato al numero di crediti assegnati all'evento formativo residenziale, come da delibera (regolamenti precedenti).

Il regolamento si applica, quindi, al processo di gestione delle attività di formazione erogata agli operatori dipendenti, residenziale ed esterna, alle attività di docenza espletate da dipendenti o da docenti esterni nell'ambito di eventi formativi residenziali, alle procedure per le istanze di formazione extra Azienda, alle sponsorizzazioni e conflitto di interessi, e a tutti gli istituti connessi all'attività medesima.

Art. 2 – Il ruolo della formazione

.....

Art. 3 - Riferimenti legislativi (Nazionali, Regionali, Aziendali

Art. 5 - Rapporti con le OO.SS. La materia della formazione e aggiornamento professionale rientra nelle relazioni sindacali secondo le modalità ed i contenuti fissati dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dalla normativa vigente e allo scopo di contribuire all'applicazione dei principi e valori aziendali nell'area della formazione continua, fatto salvo quanto previsto dal presente regolamento.

Art. 6 - Articolazione organizzativa L'U.O. Formazione, in particolare, svolge le seguenti funzioni:

1. elabora e propone alla Direzione Generale gli interventi formativi in coerenza con gli obiettivi strategici ed organizzativi aziendali ;
2. provvede al coordinamento delle attività di rilevazione dei fabbisogni formativi avvalendosi della collaborazione dei responsabili, e/o loro delegati, delle varie articolazioni e strutture aziendali;
3. assicura e cura la realizzazione del Piano Formativo Aziendale annuale e valuta la ricaduta sull'organizzazione, considerandone costi e benefici;
4. gestisce il budget annuale associando al fondo aziendale eventuali possibilità e forme di sponsorizzazioni;
5. assicura il corretto svolgimento delle fasi del processo connesso alla gestione del budget aziendale della formazione, in stretta collaborazione con l'U.O. Economico Finanziario;
6. istruisce le richieste di aggiornamento residenziale ai fini dell'elaborazione del Piano Annuale;
7. istruisce le richieste per aggiornamento obbligatorio all'esterno dell'Azienda e rimborsi connessi;
8. partecipa alla pianificazione, programmazione, progettazione, organizzazione, attuazione e verifica delle singole iniziative formative, garantendo la corretta identificazione degli obiettivi generali e di quelli formativi;
9. organizza le iniziative formative collettive, quelle da attivarsi per mandato istituzionale (normative nazionali o regionali, accordi con Ministeri, Regioni, Università,), ovvero a seguito di specifici finanziamenti, ovvero a seguito di accordi contrattuali;
10. cura l'elenco delle sponsorizzazioni di eventi formativi da parte di finanziatori esterni;
11. cura il sistema informativo della formazione avvalendosi soprattutto del sito aziendale -----che consente in tempo reale il monitoraggio delle attività formative e la divulgazione aziendale ed extra aziendale;
12. cura la diffusione di tutte le novità inerenti il sistema dei crediti ECM presso gli operatori sanitari dell'Azienda, avvalendosi anche del sito aziendale
13. coordina le attività operative degli eventi/PFA dalla fase di validazione alla trasmissione del rapporto finale;
14. favorisce rapporti con gli organismi competenti (Regione, Commissione Nazionale ECM, AGENAS, ...);
15. valuta i risultati della formazione, delle "performances" dei docenti, della ricaduta organizzativa, predisponendo reports di analisi;
16. rendiconta la spesa annuale sostenuta per tutte le attività connesse alla formazione;
17. acquisisce le richieste di patrocinio aziendale inerenti le attività formative;
18. garantisce trasparenza dell'azione amministrativa per fonti di finanziamento da parte di terzi;
20. cura e coordina le necessarie procedure per l'attivazione di percorsi formativi obbligatori previsti da normative specifiche con e senza fondi finalizzati;

Art. 7 – Piano Annuale della Formazione/PAF Ogni anno la Direzione Generale formula le linee di indirizzo utili alla formulazione della programmazione aziendale verso cui intende orientare gli investimenti formativi.

Le linee di indirizzo sono preventivamente illustrate e discusse nell'organismo paritetico per l'innovazione , portate a conoscenza alla RSU per il relativo confronto.

Il Piano Annuale della Formazione è proprio lo strumento di programmazione della formazione e dell'aggiornamento residenziale

La redazione del Piano avviene a cura dell'U.O. Formazione di norma nell'ultimo bimestre dell'anno precedente per quello successivo.

L'elaborazione è preceduta dall'analisi del fabbisogno formativo, da effettuarsi a partire dal mese di ottobre di ogni anno, rilevato sulla base: ;

- delle linee di indirizzo della Direzione Generale;
- delle linee di indirizzo nazionali, regionali
- delle indicazioni pervenute attraverso il diretto coinvolgimento dei Responsabili delle UU.OO. aziendali/Dipartimenti, area Dirigenza e Comparto.

Il PAF così realizzato per l'attività ECM viene sottoposto a validazione da parte del Comitato Scientifico, successivamente all'attenzione del Collegio di Direzione, in specifica riunione con la presenza anche del Responsabile dell'U.O. Formazione, prima dell'adozione del provvedimento deliberativo da parte della Direzione Generale. Di quest'ultimo le OO.SS./RSU ricevono copia per la dovuta informativa.

Le tipologie formative di norma contenute nel Piano Annuale sono:

- Eventi formativi residenziali;
- Progetti formativi aziendali –PFA;
- Formazione sul campo – FSC-

Tutti gli Eventi/PFA/FSC, in considerazione delle date di svolgimento, verranno registrati sulla piattaforma AGENAS ai fini dell'attribuzione dei crediti ECM e pubblicati sul sito aziendale www.aosgmoscati.av.it per la massima divulgazione interna ed esterna.

Art. 8 – Comitato Scientifico Il Comitato Scientifico collabora alla definizione del Piano Annuale della Formazione ECM ed esamina le proposte pervenute all'U.O. Formazione, in conseguenza della rilevazione del fabbisogno formativo annuale proveniente dalle UU.OO. aziendali per il tramite dei Dipartimenti.

Il parere espresso dal Comitato Scientifico in merito al Piano Annuale della Formazione Aziendale ECM è obbligatorio. È parimenti obbligatorio il parere espresso sui singoli programmi, prima dell'accreditamento sulla piattaforma AGENAS dell'Evento/PFA/FSC ai fini dell'attribuzione dei crediti formativi ECM.

Art. 9 – Fonti di finanziamento La Direzione Aziendale stabilisce annualmente nell'ambito dello stanziamento per la formazione, anche su proposta del Responsabile dell'U.O. Formazione, le quote da destinare al suddetto fondo tenendo conto dell'aggiornamento obbligatorio, residenziale ed esterno, per le quali è prevista una partecipazione alle spese da parte dell'Azienda, e di progetti strategici della Direzione Generale. Il fondo per la formazione può essere alimentato dalle seguenti voci: quote di iscrizione;

- quote provenienti dal pagamento delle sale didattiche da parte dei fruitori
- esterni, come da "Regolamento per l'utilizzazione delle Sale Aziendali" approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 218 del 25.03.2015; fondi finalizzati a livello nazionale, regionale;
- fondi dell'Unione Europea anche in concorso con altri enti o istituzioni;
- risorse derivanti dall'applicazione dei CC.CC.NN.LL.;
- risorse provenienti da attività di sponsor pubblici o privati, sotto forma di
- sponsorizzazioni o donazioni, in base a quanto stabilito dalla normativa vigente e dalla regolamentazione aziendale.

L'Unità Operativa Formazione cura la predisposizione degli atti necessari al monitoraggio della spesa complessiva.

Il fondo va interamente utilizzato nell'arco dell'anno di riferimento, l'eventuale residuo economico dovuto alla sua parziale utilizzazione si costituisce come risparmio aziendale per l'anno di riferimento da utilizzarsi nel corso dell'anno successivo con la medesima destinazione. Il fondo per la formazione è destinato alle seguenti tipologie di spesa:

Pagamenti al Ministero della Salute dei contributi ECM

- Spese per stampati: locandine, manifesti, attestati,
- Attrezzature e materiale didattico
- Spese di viaggio e soggiorno per docenti esterni
- Remunerazione docenti • Remunerazione organismi didattico-organizzativi
- Esternalizzazione di attività formative affidate a soggetti pubblici o privati
- specializzati Contributi spese per iscrizione, viaggio, vitto, alloggio per aggiornamento
- obbligatorio svolto all'esterno dell'Azienda, nonché per comando finalizzato ad aggiornamento.

Art. 10 - Sponsorizzazioni e Conflitto d'interesse Le attività formative aziendali possono essere finanziate da sponsor commerciali e similari, che devono essere sempre dichiarati e non devono in alcun modo condizionare i contenuti delle attività formative.

La Commissione Nazionale ECM ha dettagliatamente regolamentato tale materia, introducendo i contratti di sponsorizzazione nei quali si indica l'entità del finanziamento, i termini, le condizioni e gli scopi delle fonti destinate al supporto dell'attività ECM.

La sponsorizzazione può prevedere una copertura totale o parziale degli oneri finanziari di uno o più progetti/eventi formativi.

Valutazione della richiesta e accettazione della sponsorizzazione.....

Aspetti procedurali e limiti.....

Art. 11 - Tipologie formative La gestione e l'organizzazione dei percorsi formativi organizzati dall'Azienda comprende corsi, convegni, seminari, stages, meeting, workshop, giornate di studio, uso di testi, riviste tecniche e materiale bibliografico, nonché l'uso di tecnologie audiovisive, informatiche e telematiche, che risultano essere strettamente

connessi all'attività professionale svolta e dai quali deriva una ricaduta diretta sulla struttura organizzativa di chi vi partecipa.

Aggiornamento obbligatorio residenziale.....

Destinatari:

personale dipendente a tempo indeterminato;

- personale dipendente a tempo determinato;
- operatori sanitari non dipendenti dietro pagamento di un corrispettivo rapportato al numero di crediti assegnati all'evento formativo residenziale

Aggiornamento obbligatorio esterno.....

Attività formative non rimborsabili. Restano comunque escluse dal concorso alle spese tutte quelle attività formative che consentono l'acquisizione di titolo di qualificazione universitario o post- universitario, Master, corsi di specializzazione o quant'altro possa favorire la professionalità del singolo la cui formalizzazione ha valore di acquisizione di titolarità precipua relativamente ad una competenza. In tal caso al richiedente si lascia la facoltà di utilizzare i permessi prescritti dalla normativa vigente (8 giorni di aggiornamento facoltativo, la riserva di ore per la dirigenza, le ferie, le 150 ore di studio per il comparto, ...). In ogni caso la partecipazione avviene al di fuori dell'orario di lavoro. Identica modalità viene applicata anche per la partecipazione ad eventi formativi quali convegni e congressi.

Aggiornamento professionale facoltativo.....

Art. 12 Casi Particolari Situazioni particolari in cui il personale dipendente può partecipare o meno ad attività di aggiornamento obbligatorio sono:

1. Personale assente per malattia o infortunio Il personale assente per malattia o infortunio non può partecipare ad iniziative di formazione e aggiornamento professionale. Per il personale che per motivi di malattia o infortunio non ha potuto frequentare o concludere un corso, in accordo e su segnalazione del responsabile di riferimento, si potrà prevedere:

- a) la partecipazione ad un possibile corso di recupero, qualora vi siano i contingenti numerici per poterlo attivare;
- b) l'ammissione preferenziale ad un corso simile per contenuti.

2. Personale in part-time Il suddetto personale partecipa ad iniziative di aggiornamento e formazione concordando preventivamente con il responsabile di riferimento la variazione della giornata o del periodo lavorativo, qualora non coincidente con l'orario predeterminato.

3. Personale in maternità e puerperio Il personale in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità e puerperio non può partecipare ad iniziative di aggiornamento e formazione. Alla dipendente in maternità che, nel periodo di astensione obbligatoria, non ha potuto partecipare viene, comunque, garantita la frequenza al primo corso utile sempre in accordo e su segnalazione del responsabile di riferimento.

4. Personale in astensione dal lavoro per aspettativa, L. 104/92 e altri permessi retribuiti Il personale in astensione dal lavoro per aspettativa non può partecipare ad iniziative di aggiornamento e formazione. A questi dipendenti va in ogni caso garantita la frequenza al primo corso utile, sempre in accordo e su segnalazione del responsabile di riferimento, a decorrere dal rientro del dipendente.

5. Personale assente per ferie Il personale assente per ferie non può partecipare ad iniziative di aggiornamento e formazione

Regolamentazione docenza.....

Docenza effettuata da personale dipendente dell'Azienda (compensi) Se svolta al di fuori dell'orario di lavoro € 25,82 Se svolta in orario di lavoro € 5,16

Docenza effettuata da personale non dipendente dell'Azienda (compensi Circolare n. 41 del 05.12.2003 del Ministero della Funzione Pubblica e quelli di cui ai Decreti del Ministero della Salute 01.02.2000.)

Attestati.....

Procedure rimborso spese.....

SANZIONI DISCIPLINARI (Artt. DA 65 A 70)

A tutela dei dipendenti, il codice disciplinare deve essere adeguatamente pubblicizzato sul sito aziendale e deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di stipula del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Il CCNL, recependo le disposizioni di legge, identifica gli obblighi comportamentali e disciplinari del dipendente. Il dipendente deve lavorare con impegno e responsabilità, rispettando i principi del buon andamento, del rispetto della legge e dell'interesse pubblico.

Il dipendente deve adeguare il proprio comportamento ai principi del rapporto di lavoro secondo il codice di condotta e secondo il codice di comportamento dell'azienda di appartenenza.

Ha un dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività, dando priorità al rispetto della legge e dell'interesse pubblico.

Nel momento in cui il dipendente non rispetti gli obblighi normativi del CCNL, la sua condotta può essere soggetta a procedimento disciplinare.

Sulla base della gravità dell'infrazione commessa, il dipendente può andare incontro a:

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto/censura
- Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione

- Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi.
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Il procedimento. Qualora il dipendente commetta un'infrazione, l'azienda ha l'obbligo di inviare una contestazione scritta di addebito entro 20 giorni da quando è avvenuta la contestazione o si è venuti a conoscenza del fatto.

Il dipendente deve presentarsi a difendersi con un procuratore o un rappresentante dell'associazione sindacale a cui conferisce mandato.

Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione di addebito. Se non viene portato a termine entro quella data, il procedimento decade.

Dopo la convocazione, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, eseguiti i vari accertamenti e ascoltate le giustificazioni del dipendente, irroga la sanzione sulla base della gravità dell'infrazione commessa. Il procedimento disciplinare non ha più alcun effetto superati i 2 anni dalla sanzione.

Entro i venti giorni successivi, il dirigente responsabile del procedimento deve procedere alla contestazione; nel frattempo, il dipendente o il suo difensore, su delega, può richiedere gli atti che riguardano il procedimento a suo carico.

Sanzioni disciplinari, quando e perché vengono impartite. Poiché le sanzioni devono rispettare i principi di gradualità e proporzionalità, a seconda della gravità, le sanzioni seguono criteri predefiniti che tengono conto:

- dell'intenzionalità del comportamento
- i gradi di negligenza
- imprudenza o imperizia
- la rilevanza degli obblighi violati
- il grado di danno o pericolo causato all'azienda o all'utente
- presenza di circostanze aggravanti
- recidive.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni collegate tra loro - e notificate con un unico procedimento - viene applicata la sanzione prevista per la mancanza più grave se le varie infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Dal rimprovero verbale o scritto alla multa pari a 4 ore di retribuzione

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro
- condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi
- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza
- inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi
- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa viene inserito nel bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Sospensione da servizio e retribuzione fino a un massimo di 10 giorni

- particolare gravità delle mancanze
- assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in questi casi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio che si è determinato, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi
- ritardo ingiustificato, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori
- svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante la malattia o l'infortunio
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero

- atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona
- atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumono forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente precedentemente da cui è comunque derivato un grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

Sospensione da servizio e retribuzione da 11 giorni fino al massimo di 6 mesi

- recidiva di gravi comportamenti
- occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad uso illecito, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda a lui affidati
- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale dove non sussiste la gravità e la reiterazione
- alterchi con vie di fatto (azioni di forza) negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi precedentemente, ma da cui sia derivato un grave danno all'Azienda, agli utenti o a terzi
- fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale
- ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Licenziamento

Licenziamento con preavviso	Licenziamento senza preavviso
<ul style="list-style-type: none"> • Recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestono carattere di particolare gravità • Condanna passata in giudicato, per un delitto che, anche se commesso fuori dal servizio e non attinente al rapporto di lavoro, non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro per la sua specifica gravità • Violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente negli articoli precedenti, ma di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro • Mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Gravi fatti illeciti di rilevanza penale, compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare • Condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consente neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità • Commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro • Violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente negli articoli precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro

Le mancanze non espressamente previste nelle ipotesi precedenti sono comunque sanzionate facendo riferimento all'individuazione di fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare. Qualora l'azienda abbia la necessità di eseguire accertamenti sui fatti addebitati al dipendente che possono essere puniti con la sospensione dal servizio o della retribuzione, può richiedere l'allontanamento dal lavoro per un periodo fino a 30 giorni.

Procedimento disciplinare e procedimento penale. Nel caso in cui vi sia un fatto illecito anche di rilevanza penale, l'azienda inizia il procedimento disciplinare, da un lato e inoltra la denuncia penale, dall'altro.

Il procedimento disciplinare rimane però sospeso fino alla sentenza definitiva, a meno che non venga arrestato, perché colto in flagranza di reato di peculato, concussione o corruzione.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale. Il dipendente può essere sospeso dal lavoro nel caso in cui si trovi in stato di detenzione o stato restrittivo della libertà. Terminato questo periodo, l'azienda può comunque decidere di prolungare il periodo di sospensione fino a che ci sia la sentenza definitiva.

Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione dello stipendio anche qualora sia sottoposto a procedimento disciplinare per fatti strettamente correlati al lavoro e che possono comportare, come sanzione disciplinare, il licenziamento.

Nel caso in cui il procedimento penale si concluda con un “fatto non sussiste” o “non costituisce illecito penale”, il procedimento disciplinare attua azioni per concludere l'iter.

Proposta di conciliazione. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla rideterminazione della sanzione disciplinare da applicare tranne nei casi per i quali la legge ed il CCNL prevedono il licenziamento, con o senza preavviso.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dipendente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa, non obbligatoria, entro cinque giorni successivi all'audizione del dipendente.

Dal momento in cui viene proposta la conciliazione, vengono sospesi i termini del procedimento disciplinare.

La proposta di attivazione della conciliazione deve contenere un riassunto dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e l'eventuale proposta riguardante la sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine dei 5 giorni, comporta l'impossibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La disponibilità della controparte di accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta.

Nel caso di mancata accettazione entro questo termine, riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare.

La mancata accettazione comporta la decadenza della possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

Se la proposta viene invece accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato e se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dipendente, e la sanzione non può più essere impugnata.

La procedura conciliativa deve concludersi entro trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.

La scadenza di questo termine comporta l'interruzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ART. 73

È necessario specificare che, nel caso di dimissioni volontarie, per i dipendenti pubblici non si applicano le disposizioni di legge circa l'obbligo di presentarle esclusivamente per via telematica.

Riteniamo utile fornire il quadro completo delle cause di cessazione del rapporto di lavoro, che sono:

- esito negativo della prova
- superamento del periodo di rapporto (malattia o infortunio)
- mancata ripresa di servizio dopo un periodo di aspettativa
- licenziamento con o senza preavviso
- scadenza del termine nel rapporto di lavoro a tempo determinato
- compimento del limite massimo di età
- recesso del dipendente
- decesso del dipendente
- perdita della cittadinanza
- risoluzione del rapporto per anzianità contributiva
- risoluzione del rapporto per impossibilità sopravvenuta per permanente inidoneità psico-fisica

AGGRESSIONI AGLI OPERATORI SANITARI

Gli operatori sanitari subiscono aggressioni, minacce e molestie sul luogo di lavoro in misura sempre maggiore. Il fenomeno è molto diffuso e non riconosce significative differenze di genere o di ruolo, anche se, tra tutti gli operatori sanitari, gli infermieri e gli OSS sono quelli maggiormente esposti perché a diretto contatto con il paziente e perché devono gestire rapporti caratterizzati da una forte emotività con soggetti che si trovano in uno stato di frustrazione, vulnerabilità e perdita di controllo.

Oggi, inoltre, si stanno affermando messaggi culturali che inducono la popolazione a coltivare una rabbia crescente verso gli operatori delle strutture sanitarie.

A questo concorrono le notizie spesso scandalistiche sui servizi sanitari, che creano a priori un'aspettativa negativa nei confronti dei servizi, che a sua volta fomenta la frustrazione e la rabbia e mina il rapporto di fiducia tra cittadini e operatori.

Il National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), definisce la violenza sul posto di lavoro come "ogni aggressione fisica, comportamento minaccioso o abuso verbale che si verifica sul posto di lavoro". Nel 4° rapporto (2005-2011) del protocollo di monitoraggio degli eventi sentinella il ministero ha riportato gli atti di violenza a danno di operatore al 4° tra i 16 eventi sentinella segnalati.

I numeri dell'INAIL raccontano di circa 1.100 dipendenti del sistema sanitario (maschi e femmine) che hanno avuto risarcimenti per infortuni sul lavoro dovuti ad "aggressioni o violenza da parte di estranei", cioè 3 al giorno.

Si tratta di un dato già alto ma certamente sottostimato, perché appunto tiene conto solo di chi prima ha denunciato, poi dimostrato di aver subito danni e infine ha ottenuto un rimborso".

Gli atti di violenza non sono degli eventi inevitabili, anzi è possibile, oltre che doveroso, prevederli e prevenirli. La prevenzione è un'azione complessa che deve avvenire a più livelli: la formazione del personale, accompagnata a misure di sicurezza organizzative ed ambientali, la promozione del benessere organizzativo ecc, contribuisce alla prevenzione e riduzione degli eventi aggressivi in maniera significativa, oltre che alla creazione di una cultura del lavoro in cui le persone sono trattate con rispetto da colleghi e superiori e dove il lavoro è riconosciuto come un bene supremo.

Se osserviamo con attenzione sono tutti aspetti richiamati nel sistema delle relazioni sindacali delineato nel CCNL, ma anche al di là di questo, spetta al Sindacato e alle RSU, nella loro funzione di rappresentanza dei lavoratori, porre con forza il problema, a partire dalla costruzione delle piattaforme aziendali.

Episodi di violenza contro operatori sanitari sono considerati eventi sentinella in quanto segnali della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.

La normativa. Due importanti fonti normative sono rinvenibili in materia: Le guida sulla base della raccomandazione n. 8/2007 del Ministero della Sanità; il d. Lgs. 81/08 all'articolo 28 sottolinea che la valutazione dei rischi lavorativi deve riguardare "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

Il dato delle Aziende sanitarie che valutano il rischio di aggressione nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) è un dato che andrebbe aggiornato al passo con una realtà lavorativa che assume connotati sempre più preoccupanti.

La misurazione del fenomeno. Ogni anno in Italia si contano 1200 atti di aggressione ai danni dei lavoratori della sanità, che è come dire che il 30% dei 4mila casi totali di violenza registrati nei luoghi di lavoro riguarda medici infermieri ostetriche, farmacisti... insomma coloro che curano o si prendono cura dei cittadini. E nel 70% dei casi le vittime delle aggressioni sono donne.

La classifica dei luoghi maggiormente colpiti dalla violenza nel 2017: al primo posto troviamo i Pronto soccorso con 456 aggressioni, seguono i reparti di degenza con 400, gli ambulatori con 320, gli Spdc con 72 atti di violenza, le terapie intensive con 62, le aggressioni al 118 sono state 41, 37 invece quelle nell'ambito dell'assistenza domiciliare, 20 nelle case di riposo e, infine, 11 nei penitenziari.

Passando alla tipologia di violenza: il 60% sono minacce, il 20% percosse, il 10% violenza a mano armata e il restante 10% vandalismo. Ma chi commette violenza? Il 49% sono i pazienti, il 30% i familiari, l'11% i parenti e un 8% sono gli utenti in generale. Le fasce orarie più a rischio sono quelle della sera e della notte e, sondando i medici, la percezione di violenza è aumentata secondo il 72% ed è in forte aumento per l'8%.

Di concreto c'è il danno economico: Nel 2017 sono state 3.783 le giornate di lavoro perse, in netto aumento rispetto agli anni precedenti con 1.522 giorni di prognosi nel 2014, 2.397 nel 2015 e 3.140 nel 2016. Tradotto in soldi, nel 2017 i danni economici ammontano a 30 milioni a carico del Sistema sanitario nazionale, contro i 12 milioni del 2014.

Alcune direttrici d'intervento. La prima operazione da compiere nel confronto aziendale è quella di verificare se la questione è trattata nel documento di valutazione dei rischi e nel documento sullo stress da lavoro correlato.

Ma non si tratta di una mera ricognizione dei documenti, occorre verificare le misure, in particolare di carattere preventivo, eventualmente indicate, lo stato della concreta attuazione, le eventuali implementazioni che si ritengono necessarie.

Inoltre, potrebbe rendersi necessaria una analisi delle situazioni operative, al fine della identificazione di quelle a maggiore vulnerabilità, l'esame dei dati relativi agli episodi di violenza verificatesi nella struttura.

Una nuova attenzione da parte dei soggetti sindacali al tema potrebbe partire dal coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la diffusione e la raccolta da parte della RSU di un questionario anonimo, utile anche per comprendere la percezione che questi anni del fenomeno.

Misure strutturali e tecnologiche

- Gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole ben definite e conosciute
- Mantenere una adeguata e sufficiente illuminazione dei locali ed in buono stato tutta la struttura e le attrezzature

- installazione e regolare manutenzione di impianti di allarme o altri dispositivi di sicurezza (pulsanti antipanico, allarmi portatili, telefoni cellulari, ponti radio) nei luoghi dove il rischio è elevato;
- dove necessario, accesso consentito all'interno delle strutture tramite badge e solo a personale autorizzato;
- prevedere nelle aree a rischio la presenza di arredi idonei a ridurre gli elementi potenzialmente pericolosi;

Misure organizzative

- Informazione chiara a pazienti, accompagnatori e personale che gli atti di violenza non sono tollerati; la struttura URP ha predisposto l'affissione di adeguata cartellonistica posizionata in alta visibilità "Cartellonistica di Avviso all'Utenza"
- informazioni chiare sulla tempistica ai pazienti in attesa di una prestazione sanitaria; ove possibile, presenza in contemporanea, all'atto di una visita o di un esame diagnostico, di due figure professionali e, in caso di necessità, anche di un mediatore culturale;
- Modalità di sensibilizzazione del personale affinché vengano sempre segnalate aggressioni e minacce. Al riguardo sarebbe opportuna la predisposizione di un'apposita scheda di segnalazione dell'aggressione
- Definire strategie comportamentali da adottare
- Facilitare il coordinamento con le forze dell'ordine

Formazione/informazione

La formazione e l'informazione al personale, durante l'orario di lavoro, riveste un carattere strategico fondamentale.

Come già ricordato nel documento sul Contributo alla Contrattazione, l'AGENAS riconosce come ECM la formazione per la prevenzione e la gestione delle violenze.

Si tratta, quindi, di stabilire nei piani annuali formativi percorsi di formazione, ovviamente per tutto il personale interessato, che in generale:

- diffondere una cultura di disponibilità, accoglienza e comunicazione all'interno dell'organizzazione e verso gli utenti
- i rischi specifici connessi con l'attività svolta;
- i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre a episodi di violenza;
- le strategie comportamentali
- le metodologie per la prevenzione e gestione degli stessi (es.: tecniche di de-escalation, protezione del contesto e degli altri utenti/operatori)
- saper riconoscere i contesti a rischio
- la gestione dei comportamenti a rischio

Cosa deve fare il lavoratore in caso di probabile aggressione:

Codificare una serie di comportamenti da mettere in atto in una situazione di potenziale rischio di aggressioni degli operatori sanitari, è una delle procedure più semplici a costo zero che si deve mettere in atto in tutte le strutture.

Le indicazioni di seguito non risolvono il problema ma ogni lavoratore ha il dovere di metterle in atto al fine di tutelare se stesso ed i colleghi.

L'obiettivo che è quello che le raccomandazioni ministeriali siano messe in atto in tutti i luoghi di lavoro verificando e segnalando dove questo non accade.

Nel caso sia vittima di un episodio di minacce devi mantenere una condotta che favorisca la de-escalation del comportamento aggressivo:

- presentati con nome e qualifica professionale;
- adotta un' espressione tranquilla ferma con un tono di voce basso, rivolgendoti direttamente all'utente chiamandolo per nome se possibile mostrati interessato a capire quale sia il suo problema;
- guarda il paziente negli occhi ma senza fissarlo, ma alternando lo sguardo;
- usa un linguaggio semplice e facilmente comprensibile;
- Cercare di rispondere all'esigenza immediata proposta dal paziente, senza spostare il discorso su altri temi;
- Negoziare con il paziente ponendolo di fronte a scelte alternative;
- Corrispondere al codice preferenziale del paziente (geografico, politico, sportivo, alimentare, ecc.);
- cercare di far sedere il paziente sedendoti anche tu, così da avere un minor impatto della presenza fisica nella circostanza e quindi una probabile riduzione del comportamento aggressivo, se non vuole sedersi rimani in piedi anche tu;

- Posizionarsi a fianco del paziente con un asse di circa 30°: la superficie esposta a colpi è minore; inoltre si comunica più disponibilità al dialogo;
- modula la tua distanza dal paziente, mantieni sempre una distanza di sicurezza,
- evita atteggiamenti di postura chiusi che potrebbe essere interpretati come difensivi o aggressivi, (come stare a braccia conserte, muoverti rapidamente o avvicinarti troppo, puntare l'indice);
- non sorridere il paziente, può interpretarlo come una presa in giro;
- non toccare il paziente, nelle persone agitate porta a fraintendere facilmente il contatto fisico come ostile o minaccioso quindi non invadere il suo spazio;
- non tenere le mani in tasca, mantenerle libere e pronte a proteggersi.
- non rispondere alle minacce con altre minacce;
- non dare ordini

Quando si è con un paziente o un parente, durante una visita o un colloquio, valutare sempre la possibilità che possa verificarsi un atto di aggressione, quindi è prudente:

- non lasciare sulla scrivania oggetti contundenti, taglienti e potenzialmente pericolosi;
- non rimanere solo con una persona che potrebbe essere violenta e mantenere sempre una via di fuga;
- ascoltare il paziente o l'accompagnatore difficile, in luogo dedicato, al fine di evitare l'effetto pubblico che, oltre ad innescare meccanismi di teatralità, spesso produce la diffusione del malcontento,
- modula la tua distanza dal paziente, mantieni una distanza di sicurezza minima di 1,5 m, che può essere eventualmente raddoppiata;
- mantieniti una via di fuga verso una porta evita di posizionarsi con le spalle al muro o in un angolo;
- ascoltare il paziente e ponilo davanti a delle scelte alternative
- non indossare collane e occhiali, scarpe aperte, cinture, rimuovere dalle proprie tasche penne, matite, oggetti appuntiti o taglienti.;
- avere disponibili i Dispositivi di Protezione Individuale,
- evitare di rimanere da solo con il paziente se lui vuole parlare con uno specifico operatore accetta ma non lasciarlo solo;
- se non si ristabilisce la normalità, attiva la vigilanza interna se presente, per dissuadere l'aggressore;
- se la situazione è a grave rischio evolutivo, allertare le Forze dell'Ordine.

Nel Caso di Aggressione

Se si viene afferrati per un polso, al fine di indurlo a lasciare la presa, piegare le braccia al gomito e ruotarle rapidamente contro il pollice dell'aggressore

Se si viene afferrati per i capelli, stabilire un controllo sulla mano che ha afferrato, per limitarne i danni, ed abbassarsi il più possibile cercando di portarsi alle spalle del paziente, quindi risalire obbligando l'aggressore a lasciare la presa per mancanza di un sufficiente equilibrio.

Se si viene afferrati per il collo nel tentativo di strangolamento, abbassare il mento verso lo sterno per proteggere la zona critica. Riuscire a proteggere la gola, consente di non perdere conoscenza e di guadagnare tempo, tentando di liberarsi

In caso di morso, spingere a fondo la parte morsa, verso la bocca del paziente, esercitando una forte compressione con tutto il corpo. Se si riesce a chiudere le narici dell'aggressore, avendo difficoltà a respirare, lascerà la presa.

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Gli istituti di ricovero e cura sono luoghi di lavoro alquanto eterogenei e complessi (si pensi ad ambulatori, day hospital, degenza, laboratori, radioterapia ecc) e ricoprono una vasta serie di casistiche riconducibili a rischi sui luoghi di lavoro molteplici ed a volte complessi; in considerazione della complessità del luogo di lavoro i rischi inerenti le differenti attività devono essere valutati studiando gli ambienti di lavoro ed analizzandone le caratteristiche, sia strumentali che infrastrutturali, con lo scopo di elaborare un Documento di Valutazione dei Rischi che tenga conto anche delle interferenze tra un ambiente e l'altro.

L'art. 5, comma 3, lett. g) del CCNL, indica tra le materie di confronto le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Il RLS non ha, fra i vari compiti, quello della "contrattazione" che resta in capo alle Rappresentanze sindacali presenti in azienda e alle Organizzazioni sindacali.

E' dunque di rilevante importanza che tra i componenti le RSU (meglio ancora se ad alcuni di essi viene assegnata una delega specifica), si instaurino rapporti di stretta collaborazione, di sinergia per affrontare adeguatamente, anche nel confronto con le aziende e gli enti, i temi della salubrità, della sicurezza e della prevenzione.

Inoltre, attraverso la RSU il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza, potrà formulare proposte e costruire un vero e proprio programma d'intervento, definendo priorità e possibili soluzioni: una vera e propria piattaforma rivendicativa.

Le RSU, al fine di rendere il confronto realmente produttore, hanno il diritto di ricevere tutte le informazioni sul sistema sicurezza, ad iniziare dal documento di valutazione dei rischi.

Inoltre, di particolare importanza è l'acquisizione del documento sullo stress da lavoro correlato che, si ricorda, non è redatto una tantum, ma deve essere costantemente monitorato ed adeguato.

Linee guida. Sono state prodotte, diverse linee guida per la valutazione aziendale del rischio connesso allo Stress Lavoro Correlato, nelle quali sono indicate le varie fasi di indagine, i soggetti da coinvolgere, le informazioni da raccogliere, ecc.

Fra queste, come indicato nelle linee predisposte dall'INAIL, rientrano molte informazioni aziendali:

- dati sull'assenteismo,
- richieste di cambio mansione,
- dimissioni,
- assenze per malattia

Informazioni riguardanti il personale:

- mansioni
- tipologia di contratto
- gli orari di lavoro
- i ritmi e i carichi di lavoro
- la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali
- il ruolo nell'ambito dell'organizzazione

dati sugli ambienti di lavoro

- illuminazione,
- condizioni igieniche
- livelli di sicurezza
- temperature
- spazi

E molto altro ancora

Come si può osservare, attraverso il confronto sulle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, si intrecciano materie che il CCNL individua come materie di relazioni sindacali, ma, e soprattutto, anche materie che il CCNL non detta come confronto, informazione, contrattazione.

Ne consegue che il confronto sulla sicurezza, se agito dalle RSU, può rappresentare un importante strumento per affrontare e discutere con le aziende e gli enti aspetti rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO (ART. 31)

Non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. L'effettuazione al lavoro straordinario deve essere sempre preventivamente autorizzata.

I lavoratori possono essere esonerati dal lavoro straordinario per giustificati motivi derivanti da esigenze personali e familiari. Restano di 180 ore pro-capite, aumentabili a 250 ore per il 5% del personale. Restano ferme le maggiorazioni del 15%. 30%. 50%. Con l'incremento della paga base, aumenta il valore dello straordinario. Il termine entro il quale su richiesta del dipendente si può dar luogo a corrispondente riposo compensativo è elevato ad un massimo 4 mesi (nel precedente CCNL il termine era 1 mese).

	Ore straordinarie 1.01.2009			Ore straordinarie 1.05.2018				Ore straordinarie 1.01.2009			Ore straordinarie 1.05.2018		
	Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)	Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)		Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)	Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)
Bs5	13,07	14,77	17,05	13,65	15,43	17,80	Ds6	18,15	20,52	23,68	18,96	21,43	24,73
Bs4	12,65	14,30	16,50	13,21	14,93	17,23	Ds5	17,43	19,71	22,74	18,21	20,58	23,75
Bs3	12,24	13,84	15,97	12,79	14,45	16,68	Ds4	16,91	19,12	22,06	17,66	19,96	23,04
Bs2	12,00	13,56	15,65	12,53	14,16	16,34	Ds3	16,41	18,55	21,40	17,14	19,37	22,35
Bs1	11,65	13,17	15,20	12,17	13,76	15,87	Ds2	15,80	17,86	20,61	16,50	18,65	21,52
Bs	11,30	12,77	14,74	11,80	13,34	15,39	Ds1	15,21	17,20	19,84	15,89	17,96	20,72
B5	12,25	13,84	15,97	12,79	14,46	16,68	Ds	14,64	16,55	19,09	15,29	17,28	19,94
B4	12,00	13,56	15,65	12,53	14,16	16,34	D6	16,46	18,61	21,47	17,19	19,44	22,43
B3	11,75	13,28	15,33	12,27	13,87	16,01	D5	15,89	17,96	20,72	16,59	18,76	21,64
B2	11,55	13,05	15,06	12,06	13,63	15,73	D4	15,43	17,44	20,12	16,11	18,21	21,01
B1	11,22	12,68	14,63	11,72	13,25	15,28	D3	14,97	16,93	19,53	15,64	17,68	20,40
B	10,91	12,33	14,22	11,39	12,88	14,86	D2	14,52	16,42	18,94	15,17	17,15	19,78
A5	11,18	12,64	14,58	11,68	13,20	15,23	D1	14,07	15,90	18,35	14,69	16,61	19,17

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

L'art. 42, comma 10, lett. a) fa riferimento alla tabella C) del CCNL del 1995, ma, non è riportata nel nuovo testo contrattuale, ciò potrebbe ingenerare confusione. Si riporta la tabella.

Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali

istituti CCNL	voci			retributive	
	indennità <i>turni etc.</i>	varie <i>Reperibilità</i>	straordinario	Indennità fisse e pensionabili ai sensi dell'art. 2, c. 9 L. 335/995**	Nucleo familiare
tempo parziale verticale	SI*	NO,	NO,	SI*	SI
tempo parziale orizzontale	SI*	NO,	NO,	SI*	SO
tempo determinato	SI	SI	SI	SI	SI
ferie	NO,	NO,	NO,	SI	SI
permessi ex congedi strord.	NO	NO	NO	SI	SI
assenze per malattia sup. 15 gg.con ricovero e per infortuni e cause di servizio	NO	NO	NO	SI	SI
antens. oblig. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	SI	SI
astensione facoltativa	NO	NO	NO	SI	SI
sospens. caut. proc. disciplinare	NO	NO	NO	SI	SI
sospens. caut.	NO	NO	NO	NO	SI

proc. penale					
indennità mancato preavviso	NO	NO	NO	SI	SI

Chiarimenti Elemento perequativo art. 78. Sulla base delle previsioni dell'art. 78 del CCNL, l'elemento perequativo rappresenta una specifica, autonoma e distinta voce retributiva, la cui corresponsione avviene una-tantum nell'arco di uno specifico e determinato periodo temporale.

Proprio per tale caratteristiche:

a) esso non è "stipendio" e, pertanto, non rientra in nessuna delle nozioni di retribuzione di cui all'art. 75; l'ulteriore conseguenza è che esso non può essere considerato nella base di calcolo né del compenso per lavoro straordinario o di qualunque altro compenso che assuma, comunque, una delle suddette nozioni di retribuzione come base.

b) non può neanche essere qualificato come "trattamento economico accessorio"; conseguentemente, si ritiene che non vada sottoposto alla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

FONDI E INCARICHI

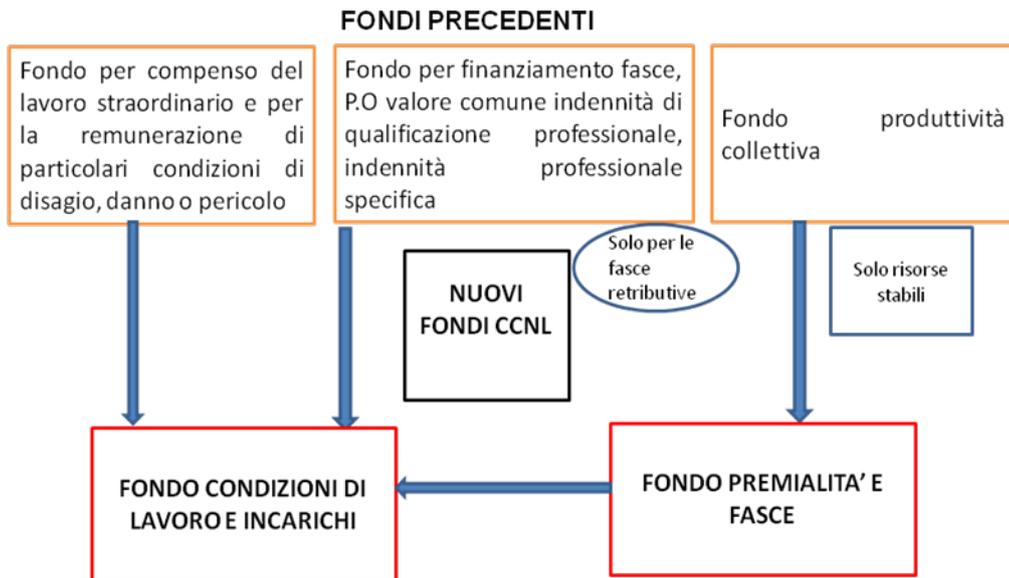
I FONDI

Si passa dai 3 precedenti fondi

- Fondo Straordinario, disagio, pericolo, danno
- Fondo Produttività collettiva e premio e prestazione individuale
- Fondo Fasce, Posizioni Organizzative

a 2 nuovi fondi:

- **art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi**
- **art. 81 Fondo premialità e fasce**



2

Fondo condizioni di lavoro e incarichi: cosa pagano

- ▶ Straordinari
- ▶ Condizioni di lavoro
- ▶ Incarichi funzionali e di coordinamento
- ▶ Indennità di qualificazione professionale specifica

Fondo premialità e fasce: cosa pagano

- ▶ Performance organizzativa
- ▶ Performance individuale
- ▶ Nuove fasce retributive
- ▶ Fondo condizioni lavoro e incarichi
- ▶ Welfare integrativo
- ▶ Trattamenti economici accessori

Risorse disponibili per il salario accessorio

Superamento della logica del Fondo da utilizzare integralmente su base annua; Il Fondo va relazionato e rapportato a quanto previsto dal seguente dispositivo legislativo:

Vincolo di legge ovvero il dettato Art. 23, 2° comma, Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 (Decreto Madia). "Nelle more a decorrere dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

A decorrere dalla predetta data è abrogato art.1 comma 236 legge 208/15.

Nota congiunta n. 5

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato equilibrio fra gli interessi delle parti, in funzione delle disponibilità economiche complessivamente stanziare anche in funzione della necessità di determinare un equilibrio nell'insieme delle conclusioni contrattuali del settore pubblico. Per questo motivo si conviene che qualora i contenuti del Contratto dell'area della Dirigenza Medica e Sanitaria fossero incoerenti con quanto sopra affermato e determinassero significativi scostamenti negli istituti contrattuali comuni e affini, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero professionale intra-moenia, esse si incontreranno per armonizzarle con quelle del presente contratto.

Per cui:

- I due fondi vanno costituiti con le regole e procedure contrattualmente definite;
 - La somma dei due fondi va rapportata alla somma dei 3 fondi presenti e individuati nel 2016 se il dato è maggiore la spesa va rapportata alla somma dei fondi 2016 se il dato è minore (o uguale) la spesa segue il suo regolare corso ovviamente con le procedure e regole contrattualmente definite.
- Si vedano il comma degli art.80 e 81 del CCNL.

➤ La fase di costituzione rientra nella sfera di competenza della Direzione Aziendale, pur non essendo materia di contrattazione come la verifica del rapporto con il dato 2016.

Deve essere avanzata richiesta di informazione.

Questa operazione di confronto deve essere certificata dall'Organo di controllo interno (Collegio Revisori).

Ipotesi schema procedurale per le risorse del salario accessorio

I principi sono:

- Fondi come strumento di definizione delle risorse disponibili per il salario accessorio.
- Il salario accessorio composto da più voci che hanno finalizzazione e natura fortemente differenziata tra di loro
- Per il legislatore (Madia) il salario accessorio è un unico insieme, per il CCNL il sono più voci
- La nozione di spesa va così rimodulata: prima tutte le risorse presenti nel fondo dovevano essere spese nel anno di competenza (procedure e regole contrattualmente definite) ora le risorse presenti nel fondo vanno tutte spese nell'anno di competenza nel limite fissato dalla legge ovvero i fondi 2016

Per cui proceduralmente vanno definiti:

- Fondo "condizioni di lavoro e incarichi" anno di riferimento
- Fondo "premieria e fasce"
- Individuata la somma dei 3 fondi 2016 va rapportata alla somma dei due fondi 2018
- Se il dato 2016 è superiore, non esiste impedimento su spesa 2018
- Se il dato 2018 è superiore, la spesa va rapportata al limite 2016, per cui vanno individuate voci da calmierare all'interno del vincolo.

È evidente che questa seconda fase è oggetto negoziazione aziendale e non può che riguardare le voci variabili annue.

ANNO 2017	ANNO 2018
Fondo condizioni lavoro	Fondo condizioni lavoro e incarichi
Fondo produttività	Fondo premieria e fasce
Fondo qualificazione (fondo soggetto a disarticolazione)	-----

Art. 80 FONDO CONDIZIONE LAVORO E INCARICHI

➤ **ISTITUITO: dal 01/01/2018**

➤ **COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31/12/2017:**

del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"

del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" al netto delle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive

Tali risorse sono: ➤ soggette a certificazione dal Collegio dei Revisori ➤ costituiscono un unico importo

➤ **INCREMENTATO IN MANIERA STABILE DA:**

di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019

delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 (risparmi riduzione stabile d.o.) e 8 (aumento d.o. o dei servizi) del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate in sede di Confronto regionale.

dalle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

➤ **INCREMENTATO IN MANIERA VARIABILE, DI ANNO IN ANNO,**

da: quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premieria e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett. d (Fondo premieria e fasce).

La quantificazione delle risorse del Fondo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

Fase della individuazione voci di spesa gravanti sul fondo

➤ Indennità di funzione organizzativa (per la durata incarico)

➤ Indennità professionale (per la durata incarico)

Per tutte e due queste fattispecie si ricorda la norma transitoria art.22 per gli incarichi

- diversamente denominati
- che prevede l'entrata in vigore del nuovo sistema degli incarichi solo dopo l'attivazione della prevista procedura
- Compensi lavoro straordinario
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro
- Valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità specifica

I residui momentaneamente non utilizzati nel "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", di cui all'art. 80 del CCNL 2016/2018 del Comparto Sanità possono essere temporaneamente assegnati, nell'anno di competenza, al "Fondo premialità e fasce" in applicazione dell'art. 81, comma 7, dello stesso CCNL?

L'art 81, comma 7, espressamente dispone che " Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente".

Naturalmente trattandosi di residui, le relative somme incrementano "una tantum" il predetto Fondo premialità e fasce, limitatamente all'anno in cui vengono sommate.

Pertanto, la disposizione contrattuale di cui all'art.81, comma 7 del nuovo CCNL del comparto Sanità del 21/05/2018, pur essendo stata formulata in modo diverso rispetto al previgente art.30, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 19.4.2004, non ha inteso far venir meno la temporaneità (in ragione d'anno) dell'assegnazione dei residui che dunque, anche in applicazione del nuovo CCNL, non si storicizzano mai nel "fondo premialità e fasce".

Incremento fondo art. 80.

L'art. 80, comma 3, lett a) del CCNL, stabilisce che gli importi del fondo condizioni di lavoro e incarichi *sono incrementati, su base annua, di un importo pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015.*

Ma cosa si intende si intende per unità di personale?

Un primo chiarimento era già intervenuto con il parere Aran prot. 15354/2018, dove dal calcolo erano stati esclusi il personale in comando, distacco, assegnazione temporanea, utilizzo a tempo parziale e istituti analoghi.

Con un nuovo parere ARAN, 1650/2019 emesso per un Comune ma valevole anche per la Sanità stante che sul punto il CCNL è uguale (tranne la somma), vi si afferma che per unità di personale si devono ricomprendere anche i dipendenti a termine, se presenti alla fine del 2015, quindi sono da considerarsi ai fini dell'incremento del fondo.

Quindi, per fare un esempio:

Azienda con 3.000 dipendenti indeterminato $500 \times 91 = 45.500$

Rapporti di lavoro a termine al 31.12. 2015 $50 \times 91 = 4.550$

Totale del fondo 50.050 euro

Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi coordinato con le norme dei precedenti CCNL

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:

a) le risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";

b) le seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica":

b1) risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) (a) e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (II biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (b) e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento) (c);

(A) Artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione)

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20) (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) e 21 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione) del CCNL 7 aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella 9 del CCNL 7 aprile 1999 secondo la categoria e livello di appartenenza, alla fascia economica in godimento ed alla retribuzione di

risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di Euro 3.098,74 ad un massimo di Euro 9.296,22 corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima.

2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.

3. Nel caso in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

(b) Art. 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 Indennità di rischio da radiazioni

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica – ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 – 1997 del 27 giugno 1996 - a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde.

2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1, al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999.

4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera a) del CCNL 7 aprile 1999.

6. Al personale dei commi 1 e 3, competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.

7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 1 settembre 1995.

8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R. 384/1990 e l'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 – 1997 del 27 giugno 1996.

(b) art. 10 del CCNL del 20/9/2001 Coordinamento

1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5 e per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed – ove articolata al suo interno – di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.

2. In prima applicazione l' indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di L. 3.000.000 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

3. L'indennità di cui al comma 2 – sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5.

4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.

6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.

7. In prima applicazione del presente contratto, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale già appartenente alla categoria D alla data del presente contratto. E' rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8 commi 4 e 5.

8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.

9. Dal 1° settembre 2001, i requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento saranno previsti dal contratto di cui all'art. 9, comma 4 ultimo periodo del presente contratto.

(c) Art. 4 CCNL del 10/4/2008 Coordinamento

1. Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20.9.2001, Il biennio economico, è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.

2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1.

b2) risorse destinate per la corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) (D) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) (E);

(D) 1. Le indennità previste dal presente articolo sono denominate di qualificazione professionale. Esse Competono dal 1 dicembre 1995 nelle misure sottoindicate e sono corrisposte per dodici mensilità. Le citate indennità sono, altresì, lorde, mensili, fisse e ricorrenti ed assorbono dalla stessa data, sino a concorrenza, le indennità previste:

– dagli artt. 56 e 57, commi 2, 3 primo capoverso – limitatamente alla quota pensionabile di L.15.000 –, comma 3, ultimo capoverso per intero e comma 4, del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270;

– dall'art. 49, commi 1, 2 e 4 (salvo quanto previsto dall'art. 53 comma 5) e dall'art. 50 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

(E) 3. Le indennità previste dall'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1.9.1995 sono aumentate di L. 5.000 mensili fisse lorde, a decorrere dal 1.1.1997 .

b3) risorse destinate per la corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006. (Riportata in fondo)

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) (F) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (G) (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

(F) 4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;

d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

(G) 8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017. (H)

(H) Art. 23. Salario accessorio e sperimentazione. 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. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario);
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista;
- c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) secondo la disciplina ivi stabilita;
- d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.

Art. 81 FONDO PREMIALITÀ E FASCE

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c), i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, sono materia di confronto.

➤ **ISTITUITO: dal 01/01/2018**

➤ **COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31/12/2017:**

le risorse stabili del precedente «Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali».

le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale

➤ **INCREMENTATO IN MANIERA STABILE DA:**

un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite per effetto degli incrementi stipendiali di cui all'art. 76, comma 1, che gravano sul fondo;

delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 (risparmi riduzione stabile d.o.) e 8 (aumento d.o. o dei servizi) del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6-bis;

➤ **INCREMENTATO IN MANIERA VARIABILE, DI ANNO IN ANNO, DA:**

delle risorse non-consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL 19/4/2004, alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a), b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale;

delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;

della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2//1997;

degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente

La quantificazione delle risorse del Fondo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

Comma 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. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.*

Fase della individuazione voci di spesa gravanti sul fondo

- premi correlati performance organizzativa e individuale
- attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguenza copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili
- eventuale trasferimento risorse, su base annua, al fondo premialità
- misure di welfare integrativo
- trattamenti economici a seguito specifiche disposizioni di legge

Art. 81 Fondo premialità e fasce coordinato con le norme dei precedenti CCNL

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:

a) le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;

b) le risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (Incremento degli stipendi tabellari);

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (**Riportati sopra**) (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) **(I)** e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 **(I)** (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 **(L)** (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);

(I) 4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali". Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

5. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un'ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997.

(L) 1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 - 2001. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.

b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997; **Si tratta (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)**

c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; **(M)**

(M) 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle

consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 (***Sono gli incentivi per le funzioni tecniche***) e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000; ***Si tratta Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale.***

4. Al fine di ridurre le liste di attesa, oltre che la partecipazione ai proventi ai sensi dell'art. 12, i contratti aziendali prevedono specifici incentivi di carattere economico per il personale di supporto.

Non esiste il comma 12, dovrebbe essere l'art. 12:

Art. 12 Attività di supporto.

1. L'atto aziendale di cui all'art. 5 deve disciplinare i criteri e le modalità per la ripartizione di una quota dei proventi derivanti dalle tariffe, in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro, a favore:

- a) del personale del ruolo sanitario, dirigente e non dirigente, che partecipa all'attività libero-professionale quale componente di una équipe o personale di supporto nell'ambito della normale attività di servizio;
- b) del personale della dirigenza sanitaria che opera in regime di esclusività e che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale;
- c) del personale che collabora per assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale
- e) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. **(riportato più sopra)**

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80;
- e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);
- f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

7. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

La questione posta è se ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa devono essere considerate anche le risultanze della valutazione della performance individuale (art. 81)

Il quesito rimanda all'interpretazione di disposizioni di legge di cui agli artt. 45, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (Trattamento economico) e 8 del D.Lgs 150/2009. E, in tal senso, non si rilevano per il momento indicazioni del dipartimento di Funzione Pubblica.

Il CCNL ha solo disposto che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e che il fondo premialità e fasce finanzia anche i premi correlati alla performance organizzativa, ma non indica quali sono i criteri per la misurazione e valutazione della performance

organizzativa, i quali sono oggetto di valutazione adottati dall'Azienda, così come non regola i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa che sono demandati alla contrattazione integrativa.

Va detto che l'art. 45 del d. lgs.n. 165/200 opera una distinzione tra i trattamenti accessori collegati alla performance individuale e quelli collegati alla performance organizzativa il che, secondo l'ARAN, è ragionevole ritenere che, ai fini dell'attribuzione dei premi di performance organizzativa, possano essere considerate esclusivamente le risultanze della valutazione di performance organizzativa.

Diversamente se si considera anche la valutazione individuale come componente necessaria anche ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa, le due diverse tipologie di premialità, chiaramente distinte dal legislatore, assumerebbero valenze e contenuti, almeno in parte, sovrapponibili.

Stante la delicatezza del tema e in assenza, come detto, di orientamento del Dipartimento, tengo monitorata la questione

Nell'ambito dell'applicazione dell'art. 81, comma 6, del CCNL del 21.5. 2018, ai fini della individuazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance individuale, quali sono i vincoli contrattuali da rispettare?

Ai sensi dell'art.8, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 21.5.2018 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi contrattuali (lettera a) nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (lettera b).

Orbene, nell'applicazione dell'art. 8, comma 5, lett. b) va sicuramente richiamato quanto previsto dall'art. 84 del medesimo CCNL il quale stabilisce che la contrattazione integrativa destina la parte prevalente (più del 50%) delle seguenti risorse:

a) quelle di cui all'art. 80, comma 4, ovverosia gli importi variabili trasferiti, di anno in anno, dal fondo premialità e fasce al fondo condizioni di lavoro e incarichi così come previsto all'art. 81, comma 6, lett. d);

e

b) quelle di cui all'art. 81, comma 4, con l'esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge. Si fa pertanto riferimento solo alle risorse derivanti dai ratei di RIA di cui alla lett. e) e alle risorse regionali di cui alla lett.

a);

al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (lettere dalla a) alla t). Ma almeno il 30% di tali risorse deve essere destinato specificamente ai premi di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) che sono quelli correlati alla performance individuale.

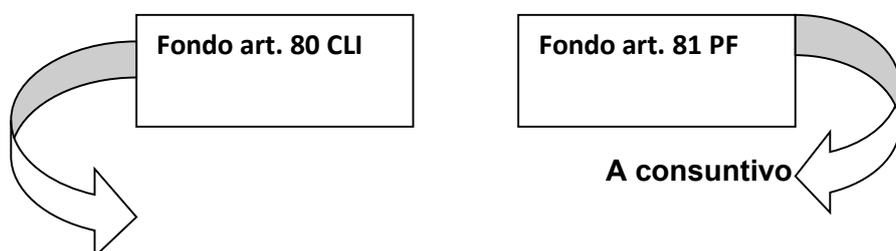
Sempre con riferimento all'applicazione dell'art. 8, comma 5, lett. b), in esame, e ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, con particolare riguardo alla performance individuale, si rammenta altresì l'art. 82 il quale attribuisce una maggiorazione del premio individuale (non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi erogati al personale valutato positivamente) al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

“PERMEABILITA’ “ DEI FONDI

Art. 80, comma 4: Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).

Art. 81, comma 6, lett. d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80.

Ad inizio anno



Chiarimenti sui fondi. Utilizzo dei residui. I residui momentaneamente non utilizzati nel “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, previsti dall’art. 80 possono essere temporaneamente assegnati, nell’anno di competenza, al “Fondo premialità e fasce” in applicazione dell’art. 81, comma 7?

Il comma 7 dell’art. 81 espressamente prevede che “ Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente”.

Naturalmente trattandosi di residui, le relative somme incrementano "una tantum" il predetto Fondo premialità e fasce, limitatamente all'anno in cui vengono sommate.

Quindi, la disposizione contrattuale pur essendo stata formulata in modo diverso rispetto al previgente art.30, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 19.4.2004, non ha fatto venir meno la temporaneità (in ragione d’anno) dell’assegnazione dei residui che dunque, anche in applicazione del nuovo CCNL, non si storicizzano mai nel “fondo premialità e fasce”.

Negoziazione aziendale dei Fondi. I criteri per la ripartizione delle risorse e il loro utilizzo sancite dagli art. 80 e 81 del CCNL 2016/2018, vanno negoziati con cadenza annuale.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 82)

Individua specifici meccanismi premiali in base ai quali, per i lavoratori che conseguano le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale, che va ad aggiungersi alla quota del premio già spettante in base al sistema di valutazione adottato, nelle singole aziende o enti.

Tale maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Un ruolo importante è demandato alla contrattazione integrativa a cui compete di definire, in via preventiva, una limitata quota di personale a cui potrà essere destinata la suddetta maggiorazione.

Lo strumento ad oggi più utilizzato è la scheda di valutazione individuale, con diversi gradi di valutazione.

MISURE PER DISINCENTIVARE GLI ELEVATI TASSI DI ASSENZA DEL PERSONALE (Art. 83)

Ai sensi dell’art. 7 (organismo paritetico per l’innovazione), comma 5, costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell’ambito dell’organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Il d.lgs. n. 75 del 2017 demanda espressamente alla contrattazione collettiva l’introduzione di misure per disincentivare le assenze del personale.

Spetta all’ Organismo paritetico per l’Innovazione (Art. 7) composto da rappresentanti dell’azienda/ente e dalle OO.SS firmatarie del CCNL, l’analisi dei dati delle assenze del personale.

L’analisi dei dati non deve essere riferita a soli elementi numerici e percentuali -anche su base storica - ma deve riguardare anche le cause (oltre che gli effetti) che sono all’origine delle assenze.

È consigliabile separare per titoli le assenze, ad esempio: assenze per congedi parentali, assenze derivanti da permessi retribuiti, assenze derivanti da infortuni sul lavoro, assenze derivanti da malattie, eventualmente a loro volta distinte fra malattie “lunghe” ed assenze “brevi” anche a ridosso di festività e riposi, e così via.

Nella determinazione delle assenze, si dovrà tenere in debito conto l’età media del personale, la dotazione organica, la tipologia dei servizi/reparti maggiormente coinvolte da assenze.

Utile può essere una preventiva analisi dei dati risultanti dalla rilevazione dello stress da lavoro correlato, e dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Lo scopo primario deve essere quello di ridurre le cause che possono determinare assenze improprie, ed è compito dell’organismo paritetico proporre misure finalizzate alla riduzione delle assenze.

Dovrà essere cura dei rappresentanti sindacali nell’organismo paritetico, operare in sinergia con le RSU, per valutare preventivamente le misure suggerite dall’organismo paritetico.

Nel valutare il fenomeno, si dovrà considerare che l’assenteismo nel suo insieme è indice di un cattivo clima lavorativo e di una organizzazione disfunzionale e non motivante per le persone, che presenta segnali molto chiari, quali, la crescita dei piccoli infortuni, gli incidenti, i litigi, le controversie, le lamentele, la scarsa coesione dei gruppi, ecc.

Occorre distinguere tra l'assenteismo fisiologico da quello "sistematico". In tal senso si dovrebbe definire la percentuale riferita a quello fisiologico; in alcune Regioni è determinato nella definizione del fabbisogno del personale.

Conseguentemente, le azioni positive, per la prevenzione, devono partire da un'analisi approfondita del «clima aziendale», agendo sulle cause primarie, definendo eventi sentinella.

INCARICHI

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, sono materia di confronto:

Let. d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione; e

Let. e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità

➤ 2 TIPOLOGIE:

- Organizzazione

- Professionale

➤ Elementi caratterizzanti:

- Conferma delle attribuzioni di categoria e profilo
- Responsabilità aggiuntive e/o più complesse
- Superamento e ridefinizione delle attuali Posizioni Organizzative Ridefinizione e riassorbimento della funzione di coordinamento all'interno incarichi di organizzazione
- Superamento della denominazione "esperto" con "senior"
- Sovraordinazione degli incarichi organizzativi sugli incarichi di funzione professionale
- Le Aziende ridefiniscono proprio sistema degli incarichi

Incarico di organizzazione

Carattere: comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi alla funzione sanitaria e socio sanitaria.

Graduazione: sistema degli incarichi va graduato secondo criteri di complessità definiti dalla regolamentazione. Nella graduazione va tenuto conto che sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale. Materia di confronto sindacale.

Funzione di Coordinamento: ricompresa all'interno del sistema degli incarichi

Requisiti:

➤ appartenenza categoria D

➤ cinque anni di esperienza in categoria D; Specifica: per la sola funzione di coordinamento possesso master legge 43/2006

Elemento da valorizzare: laurea magistrale specialistica.

Specifica: per la funzione di "specialista" il possesso master specialistico di 1° livello legge 43/2006.

Specifica: per la funzione di "esperto" aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali e attraverso esercizio di attività professionali riconosciute dalle regioni.

Tipologie: organizzazione - professionale

Incarico di organizzazione:

Carattere: comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità caratterizzate da:

ELEVATO grado di autonomia gestionale

ELEVATO grado di autonomia organizzativa

POSSIBILE attività di coordinamento di altro personale

Graduazione: sistema degli incarichi va graduato secondo criteri di complessità definiti dalla regolamentazione. Nella graduazione va tenuto conto che sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

Incarico professionale

Carattere: comporta funzioni di "alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Requisiti:

➤ appartenenza categoria D;

➤ cinque anni di esperienza nel profilo e in categoria D.

Specifica: per la sola funzione di incarico professionale l'iscrizione all'albo ove esistente.

Istituzione e graduatorie incarichi di funzione

Caratteri fondamentali:

➤ esigenze di servizio;

➤ propri ordinamenti e leggi regionali di organizzazione;

- scelte programmazione sanitaria e socio sanitaria nazionale e/o regionali.

Strumento istitutivo e limiti:

- **atto** previsto da leggi e regolamenti (atto aziendale);
- **risorse** disponibili nel fondo "Condizione di lavoro e incarichi";
- **graduazione** nel range 1.678,48 (ex importo base coordinamento) a 12.000 euro. Se l'importo assegnato è inferiore a 3227,85 spetta eventuale compenso per lavoro straordinario ove svolto.

Criteri Graduazione (sono implementati con il confronto sindacale):

- **dimensione organizzativa** di riferimento
- **livello di autonomia e responsabilità**
- **tipologia** specializzazione
- **complessità** implementazione competenze
- **valenza** strategica rispetto obiettivi aziendali

Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione

Conferibili anche a personale a tempo parziale per incarichi "di base" graduati in maniera inferiore a 3.227,85 euro anno e in proporzione durata prestazione lavorativa

criteri selettivi e le modalità formulati dall'Azienda in via preventiva;

avviso di selezione unico strumento di partecipazione; provvedimento scritto e motivato riportante contenuti e descrizione linee di attività;

incarico a termine con durata minimo 3 massimo 5 rinnovabili una volta senza procedura per la durata massima di 10 anni (non è previsto l'istituto della proroga);

Revoca, che comporta la perdita dell'indennità, da fare sempre con atto motivato, esclusivamente per:

- diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale (esclusa qualsiasi forma di spoil system o semplice delibera aziendale)
- valutazione negativa (da esprimersi nei modi previsti dal codice)
- venir meno di uno o più requisiti richiesti per l'attribuzione (cambio categoria o profilo).

Riepilogo procedura per l'applicazione del sistema degli incarichi di funzione

L'Azienda o Ente:

- determina sulla base di quanto descritto il proprio assetto organizzativo (spettanza datoriale)
- individua le specifiche responsabilità per incarico (spetta alle aziende)
- definisce i criteri di complessità per la graduazione (materia di Confronto con le organizzazioni sindacali)
- verifica le risorse disponibili nel fondo "condizioni di lavoro e incarichi" (confronto negoziale sulle risorse disponibili, contrattazione integrativa nella ripartizione risorse, mentre la costituzione del fondo spetta ad alle aziende.
- assegna l'incarico (criteri materia di Confronto con le organizzazioni sindacali)
- atto scritto la cui responsabilità applicativa spetta alle aziende

Risorse economiche incarichi professionali

Per gli incarichi professionali non esiste un consolidato finanziario, le risorse con cui saranno finanziati tutti gli incarichi professionali sono da reperire, all'interno del Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" – comprensivo a partire dal 2019 dei 91 € procapite

In fase di programmazione del sistema degli incarichi è consigliabile di agire con prudenza per evitare di trovarsi verso la fine dell'anno ad avere difficoltà per il pagamento dello straordinario e delle indennità.

È però possibile trasferire risorse dal fondo premialità e fasce (art. 80, comma 4), sapendo che in tal modo diminuiscono le risorse per la produttività e sulla percentuale della performance

Anche gli incarichi di organizzazione, sebbene abbiano un consolidato storico, insieme a quelli nuovi sono tutti da finanziare ex novo e la quota da destinare all'intera platea degli incarichi (di organizzazione e professionali).

Uno scenario che potrebbe presentarsi per finanziare i nuovi incarichi professionali è quello di un ridimensionamento del numero delle vecchie posizioni organizzative che liberebbe risorse per gli specialisti e gli esperti.

Una simulazione. Ipotizzando di non toccare il consolidato derivante dalle ex posizioni organizzative ed ex coordinamenti e di non fruire di risorse del fondo ex art. 81, in una azienda con 3.000 dipendenti del comparto in servizio al 31.12.2015, dal prossimo anno saranno disponibili stabilmente € 273.000.

Con questo importo si potrebbero conferire 162 incarichi professionali di valore iniziale o, naturalmente, un numero minore qualora si volesse attribuire valori maggiori.

Sintesi degli aspetti di maggior impatto organizzativo

- Gli incarichi riguardano tutti i ruoli e soltanto la ctg D, compreso il livello Ds
- Individuazione completa del pregresso per la messa a regime del nuovo sistema

- Non sono cumulabili tra loro
- Tutti sono conferiti a tempo (3/5 anni) e mediante selezione
- graduazione nel range 1.678,48 (ex importo base coordinamento) a 12.000 euro. Se l'importo assegnato è inferiore a 3227,85 spetta eventuale compenso per lavoro straordinario ove svolto.
- Individuazione dei criteri Graduazione, materia di confronto sindacale
- Gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati a quelli professionali
- Il coordinamento ex lege 43/2006 è ricompreso negli incarichi di organizzazione – no assistenti sociali
- Valutazione annuale e a fine incarico – strategica è la questione di chi valuta
- La conferma dell'indennità di coordinamento alla data del 31 agosto 2001 (art. 21)
- Il valore di una ex PO può essere abbassato
- Possibilità di conferire incarichi ai comandati

Un possibile percorso

Il percorso necessita, da parte delle RSU e del sindacato, di una decisione strategica iniziale che esprima chiaramente le scelte riguardo al numero e alla qualità degli incarichi rispetto alle due distinte tipologie, questo per agire l'interlocuzione preventiva con le aziende che predisporranno i loro piani, in particolari sulle funzioni di loro spettanza.

Il nuovo sistema degli incarichi produce riflessi sulla professionalità, sulla qualità del lavoro e produce innovazioni sull'organizzazione del lavoro.

Inoltre: impatta direttamente sui criteri e la ripartizione delle risorse che, invece, sono materia di confronto e/o contrattazione.

Ne consegue:

Che i soggetti sindacali dovranno, in via prioritaria, acquisire dalle aziende informazioni preventive su:

- a) l'ammontare delle risorse del fondo disponibili
- b) La spesa, anche storica, per indennità, straordinari
- c) Il numero dei coordinamenti e il numero delle posizioni organizzative attese, la loro ubicazione
- d) Le determinazioni aziendali sugli assetti organizzativi (che spetterebbe alle aziende)
- e) Sull'individuazione delle specifiche responsabilità per incarico (che spetterebbe alle aziende)
- f)

Tutto ciò prima di discutere di costituzione e distribuzione dei fondi, poi i criteri per gli incarichi, ecc.

Schema di sintesi del percorso

Stante i riflessi che le scelte avranno su Odl, professionalità, innovazioni sui servizi, sull'ammontare del fondo, ecc. la programmazione degli incarichi deve avvenire previa informazione/acquisizione da parte delle RSU e delle OO.SS delle informazioni necessarie del piano aziendale, del numero degli incarichi, delle tipologie, ecc., anche allo scopo di definire la graduazione degli incarichi che è materia di confronto

- definizione requisiti per il professionista "esperto": percorsi formativi complementari regionali e particolari attività professionali
- criteri di conferimento: definiti dall'Azienda previo confronto
- procedura assegnazione: per tutti bando di selezione svolta dall'Azienda
- assegnazione: con atto scritto dall'Azienda
- valutazione: criteri nel Piano della performance previo confronto
- rinnovo: da parte dell'Azienda una sola volta senza nuova selezione
- revoca: da parte Azienda su criteri stabiliti previo confronto può avvenire per modifiche organizzative, valutazione negativa, perdita requisiti assegnazione.
- Contrattazione e/o confronto costituzione dei fondi, criteri incarichi, ecc.
- definizione trattamento economico: sulla base delle risorse disponibili nel Fondo ex art. 80 previa contrattazione integrativa

Periodo di transizione

Potrebbe accadere che nella fase di transizione che una funzione resti vacante per l'eventuale cessazione dell'ex titolare della PO o del coordinamento.

Cosa fare allora per evitare la discontinuità della funzione?

Ipotesi di intervento:

- 1) affidare un incarico a scavalco ad un altro dipendente già titolare di incarico analogo
- 2) attribuire le mansioni superiori sul posto resosi vacante secondo le regole dell'art. 28 del CCNL del 7.4.1999
- 3) costruire un progetto obiettivo mirato e circoscritto da attribuire ad un dipendente per il tempo strettamente necessario a garantire le funzioni sino alla messa a regime degli incarichi.

Chiarimento. Conferimento incarichi di organizzazione per il personale comandato. Il CCNL in proposito contiene disposizioni specifiche, tuttavia non è stato disapplicato l'art. 20 del CCNL 20/9/2001 e l'istituto dell'assegnazione temporanea di cui all'art. 30, comma 2-sexies del decreto 165/2001.

Premesso che la cessazione del comando o dell'assegnazione temporanea comporta la perdita dell'incarico che non può essere trascinato da un'azienda ad un'altra, occorre rilevare che i continui azionamenti delle aziende e la diffusa tendenza a sovra aziendali giustificano oggettivamente l'applicabilità del regime degli incarichi anche a comandati e assegnati.

Tipo incarico		Indennità di incarico	Compensi per straordinario	Quali professioni	Requisiti	Durata e possibilità conferma	Revoca
Organizzazione	Coordinamento	Da da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 , comprensivi della 13° mensilità	Per tutti è assorbito dall'indennità, se questa supera i 3.227,85 €	Professioni sanitarie Possibile assegnare incarichi a Part time (sino a € 3.227,85)	Master + 3 anni anzianità (Laurea magistrale è titolo valutabile in selezioni per incarichi più complessi)	Da minimo di tre anni a un massimo di cinque anni . È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione.	Per tutti, la revoca prima della scadenza può avvenire: •in caso di valutazione negativa •in caso di riorganizzazione che non preveda più la funzione •per il venir meno dei requisiti richiesti per l'incarico Per coordinamento a esaurimento, l'indennità di parte fissa è permanente e non revocabile (anche se non si svolge più l'incarico)
	Organizzazione			Tutte le professioni di tutti i ruoli Possibile assegnare incarichi a Part time (con indennità fino a € 3.227,85)	Almeno 5 anni di esperienza in categoria D	Durata massima complessiva, di 10 anni.	
	Coordinamento a esaurimento	Parte fissa di € 1549,37 , a cui si aggiunge la 13° mensilità		Professioni sanitarie e Assistenti sociali	Essere inquadrati in categoria D e avere svolto funzioni di coordinamento alla data del 31/08/2001	L'incarico è riassorbito dalle nuove tipologie, con le nuove regole	
Professionale	Specialista	Da da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 , comprensivi della 13° mensilità		Professioni sanitarie	Master specialistico	Da minimo di tre anni a un massimo di cinque anni . È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione. Durata massima complessiva, di 10 anni.	
	Esperto			Professioni sanitarie	Corsi regionali		
	Professionale			Professioni ruolo amministrativo, tecnico e professionale	Almeno 5 anni di esperienza in categoria D + eventuale abilitazione		

La domanda è se coloro che sono già titolari sia dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 21 del CCNL del 21.5.2018 sia dell'incarico di coordinamento, deve comunque, partecipare ai nuovi avvisi di selezione indetti dall'Azienda per il conferimento degli incarichi di funzione per poter proseguire nell'esercizio delle proprie funzioni.

Va prima di tutto chiarito che l'art. 21 del CCNL, conferma l'indennità di coordinamento permanente già dal CCNL del 20.9.200 con la precisazione che la medesima è assorbita dall'indennità d'incarico relativa all'eventuale conferimento di uno degli incarichi di funzione previsti dal nuovo CCNL.

Sulla base dell'art. 16 del nuovo CCNL, i titolari dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 21 del CCNL 21.5.2018, appartenenti al ruolo sanitario e inquadrati nella categoria D (compreso il livello economico DS) se sono in possesso dei relativi requisiti, possono, su domanda, partecipare ai nuovi avvisi di selezione per il conferimento della funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006 che al comma 4, dice "...è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità eseguite".

Il nuovo CCNL, quindi, non ha modificato quanto già previsto per l'esercizio della funzione di coordinamento dal precedente CCNL, compresa la necessità del possesso dei requisiti di cui all'art. 6, commi 4 e 5, della legge 43/2006, requisiti peraltro relativi alle professioni sanitarie.

Per quanto invece riguarda gli incarichi di coordinamento attribuiti prima dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, il nuovo sistema degli incarichi deve avere decorrenza dall'entrata in vigore del nuovo CCNL. Peraltro, considerando la necessità di tempi tecnici per la messa a regime del nuovo impianto, l'art. 22 dispone uno specifico regime transitorio, sulla base del quale gli incarichi già attribuiti alla data di sottoscrizione del CCNL nonché quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione.

Questo comporta che gli incarichi avranno durata fino alla originaria data di scadenza ma senza rinnovo, fatta salva la possibilità di prorogarli temporaneamente a condizione che sia stato attivato, a far data dalla decorrenza di cui all'art. 23, il processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi di funzione, che, peraltro è materia di confronto sindacale.

Inoltre, qualora i titolari dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 21 del CCNL, appartenenti al ruolo sanitario, inquadrati nella categoria D (ivi incluso il livello economico DS) e già titolari di incarico di coordinamento (ai sensi del precedente art. 4 del CCNL 2008), partecipino alle nuove selezioni e ne risultino vincitori si realizza l'assorbimento dell'indennità di coordinamento, di cui all'art. 21, comma 1, da parte dell'indennità d'incarico conferito così come previsto dall'art. 21, comma 3, del CCNL.

Ne consegue che sono dirimenti i criteri di selezione che verranno determinati a livello aziendale o di ente.

Conferimento incarichi di organizzazione per il personale comandato.

Il CCNL in proposito non dice nulla, tuttavia non è stato disapplicato l'art. 20 del CCNL 20/9/2001 e l'istituto dell'assegnazione temporanea di cui all'art. 30, comma 2-sexies del decreto 165/2001.

Premesso che la cessazione del comando o dell'assegnazione temporanea comporta la perdita dell'incarico che non può essere trascinato da un'azienda ad un'altra, occorre rilevare che i continui azionamenti delle aziende e la diffusa tendenza a sovrazindali giustificano oggettivamente l'applicabilità del regime degli incarichi anche a comandati e assegnati.

TERZA PARTE

FONDI: STRUMENTI DI LAVORO

EVOLUZIONE COSTITUZIONE E GESTIONE DEI FONDI

Il CCNL 2016/2018 opera una sostanziale modifica al sistema dei fondi, passando da tre a due. La presente scheda vuole essere di supporto per comprendere l'evoluzione della costituzione dei fondi e, al tempo stesso, fornire uno strumento di supporto alla contrattazione.

Disposizioni contrattuali precedenti. Sono confermate tutte le caratteristiche inerenti alla costituzione e gestione dei fondi contrattuali, i cui aspetti principali sono:

- i fondi sono delle quantità economiche finalizzate al pagamento di determinate voci retributive

- la loro costituzione è determinata annualmente dalle aziende sulla base delle disposizioni contrattuali di riferimento e sulla base di specifiche disposizioni di legge
- la finalizzazione, qualora non definita dai CCNL, deve essere obbligatoriamente oggetto di accordo integrativo aziendale
- i residui a consuntivo dei fondi per il trattamento accessorio e del fondo per le fasce retributive, ai sensi dell'art. 30, comma 5, del CCNL 19/4/2004 (1), devono essere temporaneamente utilizzati nel fondo per la produttività collettiva del medesimo anno ed essere riassegnati dall'anno successivo al fondo originario
- se in azienda sussistono le condizioni (potrebbero non verificarsi) occorre dare attuazione alla previsione contrattuale di cui all'art. 39, comma 4, lettera D) del CCNL 7/4/1999 (2) di trasferire in via definitiva dal fondo per il lavoro straordinario per le remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno al fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
- nel caso in cui l'azienda preveda nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la costituzione dei fondi, dovrà tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri, e ciò subordinatamente all'autorizzazione regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera D) del CCNL 7/4/2004 (3)
- nel caso di una stabile riduzione della dotazione organica del personale, l'utilizzazione a produttività di una parte dei minori oneri è subordinata all'autorizzazione regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera C del CCNL 7/4/2004 (4)
- i residui di ciascun anno non utilizzati in azienda per le posizioni organizzative sono restituiti ai rispettivi fondi ed utilizzati all'interno dei normali residui ai sensi dell'art. 39, comma 6, del CCNL 7/4/1999 (5)
- in caso di temporanea insufficienza del fondo per il trattamento accessorio per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, possono essere, temporaneamente, utilizzati i residui di altri fondi, atteso che l'incidenza di costo, ai fini degli oneri contributivi e fiscali, è lo stesso o inferiore qualora il residuo provenga dal fondo per le fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
- qualora si verificasse una temporanea insufficienza del fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (Vedi tabella), possono essere utilizzate quote dello stesso fondo di anni successivi, e ciò al fine di non creare incrementi di oneri contributivi a carico ente

1) *Biennio 2002-2003 (art. 30 CCNL del 19/04/2004) Comma 5. E' confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno) e 31 (Fondo per il finanziamento delle fasce retribuite, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.*

2) *Biennio 1998-1999 (art. 39 CCNL del 07/04/1999)*

1. *Per il finanziamento delle fasce retributive ...omissis Nota Il riferimento "all'art. 30, comma 1, lett. b) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) CCNL del 07/04/1999" è superato dai successivi CCNL. , dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni), 21 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione) e 36 (Misura dell'indennità di funzione), della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, penultima colonna (parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30, comma 1 lett. a) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999, nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella, di cui all'Allegato 4 della presente raccolta, le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall'1 gennaio 1998:*

- *dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza, del CCNL 7 aprile 1999;*

- *dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999 e alla tabella di cui all'Allegato 4 della presente raccolta.*

2. *Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) e 31, comma 8 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) e 36, comma 3 (Misura dell'indennità di funzione) del CCNL 7 aprile 1999.*

3. *Il fondo del comma 1 sostituisce e riassume quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio) del CCNL del 1° settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.*

4. *Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:*

a) *a decorrere da data non anteriore al 1° luglio 1999 da una quota minima del 10 % elevabile fino al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3;*

b) *a decorrere dal 1° gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;*

c) *a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0, 81 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;*

d) *risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.*

Omissis

3) **CCNL 7/4/2004 Art. 7 - Coordinamento Regionale Ferma** rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nelle seguenti materie relative:

(Omissis)

d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa (art. 39, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31, comma 8 del presente contratto).

c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 39, comma 4, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 ora art.31, comma 2, lett. a)

4) **Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica Biennio 1998-1999 (art. 39 CCNL del 07/04/1999) Comma 6.** Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3 (Misura dell'indennità di funzione), le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.

Quadro normativo e regolamentare – disposizioni legislative.

D.Lgs. n. 165/2001, con la previsione all'art. 6 – bis, la quale consente alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del medesimo decreto, di acquistare sul mercato i servizi, previsti all'interno della propria organizzazione, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione. La dicitura usata dal legislatore è ampia, essa fa riferimento sia a processi di esternalizzazione dei servizi, ma anche a procedure meno stabili e forti quali l'appalto. Con particolare riferimento alla spesa per il personale, il secondo comma del citato articolo stabilisce che gli enti che decidono di gestire alcuni servizi non più all'interno della propria organizzazione, bensì all'esterno, debbano conseguentemente provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione.

D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008, che prevede in particolare all'art. 71, comma 1 che, "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio". Il comma prosegue, poi, affermando che: "I risparmi derivanti dall'applicazione della riduzione del trattamento economico per malattia costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa".

(Al riguardo si precisa che rientrano nelle riduzioni della presente disposizione le indennità fisse o accessorie, a carattere mensile, rientranti nella retribuzione "accessoria", quali ad esempio il coordinamento, la posizione organizzativa, l'indennità di rischio radiologico, la polizia giudiziaria, ecc. Sono escluse le somme della produttività rientranti negli obiettivi di budget).

D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008, che all'art. 73, comma 2, lett. c) modifica l'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, facendo venir meno la finalizzazione a produttività del 20% dei risparmi susseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008 che all'art. 73, comma 2, lett. b) prevede la possibilità, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, di incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa, fino ad un importo pari al 70% dei risparmi nella trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale.

(Si precisa che in applicazione di tale disposizione di legge occorre fare riferimento ad eventuali Contratti Collettivi Integrativi in materia di "Mobilità")

D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, con la previsione all'art. 9, comma 2 –bis, in forza della quale "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ... (omissis) ..., non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

La disposizione di cui sopra si riferisce alle somme "complessivamente destinate al trattamento accessorio nell'anno 2010", occorre fare alcune precisazioni sul concetto di trattamento accessorio in quanto vi rientrano non solo le voci retributive affluenti ai fondi per la retribuzione di produttività e per il trattamento accessorio ma anche le voci retributive, appartenenti al fondo per le fasce retributive, contrattualmente afferenti al trattamento economico non fondamentale quali ad esempio l'indennità di coordinamento, le posizioni organizzative ecc. Inoltre è altresì da considerare la disposizione contrattuale che prevede il trasferimento a consuntivo di ogni singolo anno dei residui del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica al fondo per la produttività collettiva ed il premio della qualità prestazione individuale ai sensi dell'art. 39 comma 7 del ccnl 7.4.1999, confermato dall'art. 30 comma 5 del ccnl 19.4.2004.

D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, con la previsione all'art. 9, comma 21, in forza della quale:

1. "I meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato... omissis..."

2. "per le categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, che fruiscono di un meccanismo di progressione automatica degli stipendi, gli anni 2011, 2012 e 2013 non sono utili ai fini della maturazione delle classi e degli scatti di stipendio previsti dai rispettivi ordinamenti."

3. "Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.

4. "Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici."

(Al riguardo si precisa che la disposizione di cui all'art. 1 comma 256 della legge n. 190/2014, evidenziata in seguito, estende l'efficacia dei primi due capoversi della presente norma a tutto il 31.12.2015 e sospende nel contempo al 31.12.2014 le previsioni di cui al terzo e quarto capoverso)

D.L. n. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge n. 111/2011, con la previsione all'art. 16, comma 1 che. "Al fine di assicurare il consolidamento delle misure di razionalizzazione e contenimento della spesa in materia di pubblico impiego adottate nell'ambito della manovra di finanza pubblica per gli anni 2011-2013, omissis... può essere disposta:

b) la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni previste dalle disposizioni medesime;"

D.p.r. 4.9.2013 n° 122 con la previsione dell'Art.1 comma 1 lett. a) "le disposizioni recate all'articolo 9, commi 1, 2 nella parte vigente, 2-bis e 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono prorogate fino al 31 dicembre 2014."

Legge 27.12.2013 n° 147 con la previsione all'art. 1 comma 456 che "All'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122, le parole: «e sino al 31 dicembre 2013» sono sostituite dalle seguenti: «e sino al 31 dicembre 2014». Al medesimo comma è aggiunto, infine, il seguente periodo: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».

(Al riguardo si precisa che la disposizione della presente legge proroga al 31.12.2014 la sospensione della possibilità di incrementare i fondi contrattuali.

Successivamente tale sospensione non è stata più prorogata e conseguentemente dal 1.1.2015 i fondi contrattuali riprendono le normali dinamicità)

Tuttavia, con la legge di stabilità 2015 si dispone, al comma 236 che: A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche non potrà superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed sarà, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

In buona sostanza lo "sblocco" della contrattazione sui fondi vale solo per l'anno 2015.

Legge 23.12.2014 n° 190 con la previsione all'art. 1 comma 256 che "Le disposizioni recate dall'articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come prorogate fino al 31 dicembre 2014 dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2013, n. 122, sono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2015. Resta ferma l'inapplicabilità delle disposizioni di cui al citato articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto-legge n. 78 del 2010, al personale di cui alla legge 19 febbraio 1981, n. 27."

Documento Conferenza Stato Regioni n. 11/17CR67C1 del 10/2/2011 con le modifiche approvate il 13/10/2011 interpretativo delle disposizioni di cui al citato D.L. n. 78/2010 che prevede espressamente:

- al punto 2, relativamente al triennio 2011-2013, l'impossibilità di qualsivoglia incremento dei fondi contrattuali, rispetto all'ammontare consolidato nell'anno 2010. Da ciò discende tra l'altro, anche l'impossibilità di alimentare i fondi per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento e dell'indennità di struttura complessa con la Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) del personale cessato. In particolare, deve considerarsi esclusa anche la possibilità di incrementare i fondi del 2011 dell'importo, annualizzato, dei ratei di incremento dei fondi 2010 relativi al personale cessato nello stesso anno;

- al punto 3, che, al fine della determinazione della riduzione dei fondi, si deve far riferimento alla riduzione nell'anno di personale in servizio tenendo conto delle eventuali unità ancora da assumere di competenza, nell'ambito del programma triennale – piano di occupazione annuale. I fondi pertanto non dovranno essere ridotti qualora sia prevista la sostituzione delle unità cessate in base alla programmazione del fabbisogno di personale di ciascuna azienda.

Il documento dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome sopra citato entra, altresì, nel merito delle modalità di riduzione dei fondi:

Per il "quantum" da ridurre, il medesimo documento, infatti (lett. C punto 3) indica che "va determinato un importo medio, mediante la somma delle quote individuali delle voci accessorie erogate, in conto competenza nell'anno precedente, al personale che cessa, diviso per il numero delle unità cessate nell'anno stesso. L'importo così determinato è moltiplicato per l'entità numerica di riduzione nell'anno del personale in servizio, al netto di eventuali unità ancora da assumere di competenza".

La circolare dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome n. 13/18/CR9/C1 del 7.2.2013 con la quale è stata integrata l'interpretazione del già citato documento del 13.10.2011 precisando tra l'altro che. "...omissis... specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordante dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS. che, in deroga alla previsione dei CCNL, ma in ossequio al principio dell'art. 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche, di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese, destinano al Fondo produttività ...omissis... dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi fasce, condizioni di lavoro e produttività dell'anno precedente ...omissis..."

La circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n° 15/42/CR05/C1 del 7.2.2013 che precisa:

- "Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010, non è più operante il limite del trattamento economico individuale...omissis...."

- Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010, non è più operante il limite alla determinazione delle risorse destinate alle contrattazioni integrative...omissis...le risorse derivanti dalla retribuzione individuale di anzianità...omissis... con conseguenti effetti incrementali sulla consistenza dei fondi a partire dal 2016. ...omissis...
- Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 21 – 3° e 4° periodo” del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010”, non essendo più operante il limite alla effettuazione delle progressioni orizzontali ai soli fini giuridici, viene ripristinata, per il personale del comparto la possibilità di realizzare, ai fini giuridici ed economici, i
- passaggi di fascia/progressioni orizzontali all'interno delle categorie contrattuali”

Quadro normativo e regolamentare – interpretazioni della Ragioneria Generale dello Stato.

La circolare 15.4.2011 n. 12 della Ragioneria Generale dello Stato precisa che:

- per l'individuazione delle risorse oggetto della disposizione di cui all'art. 9, comma 2 – bis del D.L. n. 78/2010 occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento, ferme restando le disposizioni legislative già previste in materia. Il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo;
- per la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, essa può essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo;
- rimangono escluse dalle suddette riduzioni le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità;
- l'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio nel cui ambito, in sede di utilizzo, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire in relazione alla definizione del contratto collettivo integrativo ovvero, con riferimento alle remunerazioni dei singoli dipendenti, anche tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte.

La circolare 2.5.2012 n. 16 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al “Conto Annuale 2011”, mette in luce come la rilevazione 2011 dei Fondi per la contrattazione integrativa trova la sua principale criticità nella verificabilità della prescrizione dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 che prevede, come chiarito dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12, che:

- i fondi 2011 non possono superare il limite 2010 (primo vincolo);
- una volta rispettato il primo vincolo, i fondi stessi devono essere ulteriormente ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale (secondo vincolo).

L'applicazione pratica delle indicazioni volute dal legislatore richiede tre ordini di considerazioni:

- i due vincoli del comma 2-bis (rispetto del limite 2010 e riduzione proporzionale) costituiscono due distinti controlli, da eseguirsi nella successione indicata, in quanto possono dare luogo a due distinte e successive riduzioni;
- le indicazioni generali dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 vanno lette, secondo i diversi articolati interventi, come una scelta di calmierazione generale della spesa secondo i seguenti principi:
 - congelamento della tornata di contrattazione collettiva di livello nazionale;
 - congelamento della quota ordinariamente spettante a livello individuale;
 - congelamento ai livelli del limite 2010;
 - congelamento della quota media pro-capite in presenza di riduzione del personale.
- gli istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis, che per esigenze di trasparenza si ritiene di precisare, risultano essere i seguenti:
 - gli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto “conto terzi” esplicitato dalla circolare n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione. Attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti per conto di altre aziende;
 - gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea;
 - i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997;
 - le quote per la progettazione ex art. 92, commi 5 e 6 del d.lgs. 163/2006, così come previsto dalla delibera n. 51/2011 della Corte dei Conti - sezioni riunite;
 - i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione;
 - le eventuali risorse non utilizzate dei fondi dell'anno precedente e rinviate all'anno successivo in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate.

La circolare 26.4.2013 n. 21 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al “Conto Annuale 2012” che conferma sostanzialmente quanto previsto dalla analoga circolare n° 16/2012

La circolare 31.3.2014 n. 13 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al “Conto Annuale 2013” che conferma sostanzialmente quanto previsto dalla analoga circolare n° 16/2012

La circolare 24.4.2015 n. 17 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al “Conto Annuale 2014” che prevede a seguito dell'entrata in vigore della legge n° 147/2013, a decorrere dall'anno 2015, “il consolidamento delle decurtazioni effettuate nell'anno 2014 per effetto dell'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis del DL n° 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale sempre con riferimento al 2010)”. Sempre la medesima circolare indica i documenti annuali propedeutici al pagamento delle risorse agli aventi titolo e, precisamente:

- a) Atto formale di costituzione del fondo

- b) Il contratto integrativo quadriennale o biennale
 c) L'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse siglato in sede di contrattazione integrativa
 d) I verbali di certificazione dei fondi da parte dell'organo di controllo previsto dall'art. 40-bis, primo comma, del d.lgs. n. 165/2001.

Nota. Le disposizioni sopra riportate mostrano la disomogeneità delle interpretazioni della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome rispetto alle interpretazioni della Ragioneria Generale dello Stato e, in considerazione sia che si tratta di disposizioni finanziarie di contenimento della spesa pubblica sia dei riflessi negli adempimenti nei confronti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, (conto annuale e relazioni inerenti il monitoraggio dei costi), sia per il "timore" di ispezioni da parte del MEF, le aziende (non tutte) hanno seguito esclusivamente quanto disposto dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Modalità Operative. Si prende atto che il CCNL 31.7.2009 relativo al biennio economico 2008 – 2009 è l'ultimo rinnovo contrattuale nazionale, è indispensabile, al fine di una corretta esposizione e trasparenza dei dati, partire dal consolidamento al 31.12.2007.

Alla luce di quanto sin qui esposto, oltre a voler fornire un quadro d'insieme dei fondi contrattuali nel periodo 2010-2014, si vogliono altresì formalizzare le modalità di applicazione, conseguenti alle citate disposizioni di contenimento della spesa pubblica:

1) "primo livello di riduzione" (che incide esclusivamente sul fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale) di cui alla circolare n° 12/2011 e 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato. In tale punto vanno ricondotti essenzialmente i risparmi della retribuzione individuale di anzianità (cessati-assunti) secondo il seguente schema:

- i ratei R.I.A. cessati-assunti anno 2010, riferiti ai risparmi per le mensilità successive alla cessazione del personale, sono stati portati in incremento dei fondi contrattuali dell'anno 2010 per un importo di € e, come tali rimangono acquisiti a tutti gli effetti;
- la differenza del consolidamento dei risparmi della R.I.A. del 2010 diminuita dei ratei del 2010, rientrante nel primo livello di riduzione, per € (a) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;
- i risparmi della R.I.A. del 2011, 2012, 2013 sia nei ratei che nel relativo consolidamento, rientranti nel primo livello di riduzione, per € (b) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;
- i ratei R.I.A. cessati-assunti dell'anno 2014 rientranti nel primo livello di riduzione, riferiti ai risparmi per le mensilità successive alla cessazione del personale, per €..... (c) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;

2) "secondo livello di riduzione" (che riguarda tutti i fondi contrattuali) di cui alla circolare n° 12/2011 e 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato. In tale punto vanno ricondotte le eventuali decurtazioni derivanti dalla riduzione della dotazione del personale dipendente con il criterio previsto della semisomma. Al riguardo si evidenzia la situazione verificatasi in azienda e precisamente: (è un esempio)

Anno di riferimento	Semisomma 2010	Anno di competenza	Semisomma anno di competenza	Percentuale di riduzione
2010	2.981.70	2011	2.957.95	0.80%
2010	2.981.70	2012	2.964.86	0.56%
2010	2.981.70	2013	2.995.28	0
2010	2.981.70	2014	3.236.50	0

Alla luce della precedente tabella le riduzioni apportate ai fondi contrattali sono così rappresentate:

Anno di riferimento	Fondo fasce retributive, Posizioni Organizzative, del valore comune ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale	Fondo per i compensi per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	Fondo per la produttività collettiva e del premio della qualità prestazione individuale
2010	0	0	0
2011	70.651.00	44.148.00	34.291.00
2012	49.456.00	30.903.00	24.004.00
2013	0	0	0
2014	0	0	0

Riduzione per esternalizzazione di personale. Nella definizione dei fondi si dovrà prestare attenzione alle ipotesi che a seguito di esternalizzazioni di servizi e alla conseguente riduzione di personale.

Ciò significa che in sede di contrattazione si dovranno, preliminarmente, richiedere le informazioni necessarie circa i "risparmi" di personale che sono stati conseguiti.

Ipotizziamo, con alcuni esempi, alcuna esternalizzazione con la conseguente riduzione dei fondi contrattuali.

- gestione in outsourcing delle denunce periodiche e di alcune pratiche previdenziali: riduzione di una unità di categoria D e due unità di categoria C, rispettivamente al 50% per l'anno 2012 e per il 100% a decorrere dall'anno 2013;
- esternalizzazione della lavanderia: riduzione di n. 1 dipendente dal 1° maggio 2010;
 - n. 2 dipendente dal 8 novembre 2010;
 - n. 1 dipendente dal 15 novembre 2010;
 - n. 1 dipendente dal 1° dicembre 2010;
 - n. 1 dipendente dal 3 gennaio 2011;
 - n. 1 dipendente dal 1° maggio 2011;
 - n. 1 dipendente dal 12 dicembre 2011.

Il risparmio quantificato è pari a n. 1,02 dipendenti per l'anno 2010; n. 5,7 dipendenti per l'anno 2011 e n. 8 dipendenti a decorrere dal 2012;

- esternalizzazione dal 2011 di un'ambulanza con conducente, per complessivi n. 2 dipendenti. Il "risparmio" quantificato è pari a n. 1,5 dipendenti per l'anno 2011 e n. 2 dipendenti a decorrere dal 2012;

- esternalizzazione dal 2012 della prestazione d'opera di operatori socio sanitari per n. 60 ore settimanali. Il "risparmio" quantificato è pari a n. 1,10 dipendenti per l'anno 2012 e n. 1,67 dipendenti a decorrere dal 2013.

Complessivamente le attività esternalizzate per le quali si dovrà procedere alla riduzione dei fondi contrattuali in proporzione al numero dei dipendenti presenti al 1° gennaio di ciascun anno riguarderà le seguenti unità:

Anno di riferimento	Unità equivalenti dipendenti esternalizzate	Dotazione organica 1° gennaio
2010	1.02	2.988
2011	7.20	2.998
2012	12.60	2.949
2013	14.07	2.972
2014	14.07	3.013

La riduzione dei fondi contrattuali a seguito di esternalizzazioni per gli anni 2010-2014, opera esclusivamente se la riduzione di cui alla semisomma aggiunta alle esternalizzazioni decurta effettivamente la dotazione di personale rispetto all'anno 2010. Per gli anni successivi si procederà in maniera analoga, escludendo ovviamente la semisomma.

Schematicamente le riduzioni per esternalizzazioni sono così rappresentate:

Anno di riferimento	Fondo fasce retributive, Posizioni Organizzative, del valore comune ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale	Fondo per i compensi per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	Fondo per la produttività collettiva e del premio della qualità prestazione individuale
2010	2.921.00	1.884.00	1.463.00
2011	17.634.00	11.375.00	8.836.00
2012	15.632.00	10.084.00	7.832.00
2013	0	0	0
2014	0	0	0

Come si calcola la semisomma. Passiamo ora al caso in cui sia da effettuare anche la riduzione proporzionale per i dipendenti cessati e non sostituiti con il metodo della semisomma proposto dalla RGS.

Il confronto andrà fatto tra la semisomma dei dipendenti di un determinato anno rispetto ad un altro anno, ad esempio, l'anno 2012, rispetto al 2010. L'eventuale differenza negativa è trasformata in una percentuale di riduzione con la quale si andrà a decurtare il fondo delle risorse decentrate per il 2012.

Ecco la sintesi di calcolo

n. dipendenti al 1° gennaio 2010	102
n. dipendenti al 31 dicembre 2010	98
Media dipendenti 2010	100
n. dipendenti 1° gennaio 2012	98
n. dipendenti 31 dicembre 2012	96
Media dipendenti 2012	97
Differenze fra le medie 100-97/100	3%

Per cui: il fondo del 2010 andrà ridotto del 3% e tale riduzione andrà riportata, in detrazione, nel fondo del 2012.

Fondi contrattuali anno 2015. A seguito delle applicazioni delle succitate norme legislative di contenimento della spesa pubblica, unitamente alle corrette dinamiche dei fondi contrattuali, per la presente area contrattuale, la dotazione di personale dell'anno 2014 (criterio della semisomma), unitamente a quanto esposto nel "primo livello di riduzione", nel "secondo livello di riduzione" e nelle "esternalizzazioni", risulta superiore rispetto all'anno 2010.

Conseguentemente il dato base di calcolo dei fondi contrattuali per l'anno 2015 è pari al fondo determinato dell'anno 2010 con esclusione del consolidamento del 2010 rientrante nel primo livello di riduzione.

Risparmi R.I.A. cessati – assunti a decorrere dal 2015

- La differenza del consolidamento dei risparmi della R.I.A. del 2014 diminuita dei ratei del 2014 la cui effettiva disponibilità decorre dal 01/01/2015 è portata in incremento del fondo contrattuale dell'anno 2015 per un importo di €

- A partire dai ratei R.I.A. cessati-assunti dell'anno 2015 e, del relativo consolidamento, che saranno quantificabili, a consuntivo, varranno, al riguardo, a tutti gli effetti le disposizioni contrattuali antecedenti il D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 e, pertanto saranno portati in incremento del rispettivo fondo di competenza.

Posizioni organizzative. In sede di contrattazione aziendale deve essere concordato il sub fondo del Fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale spettante per remunerare il personale titolare di posizione organizzativa. L'importo è stato definito con i CCI.

Non si deve operare la “somma” delle decurtazioni per la costruzione del fondo. Sappiamo che alcune aziende per la determinazione dei fondi operano *per sommatoria*, vale a dire che le decurtazioni sono la somma di tutte quelle applicate negli anni 2011-2014.

Tale tesi, da respingere, non regge in alcun modo, il calcolo è abbastanza semplice e mi chiedo come si facciano ad avere ancora dubbi sul fatto che si debbano sommare tutte le decurtazioni fatte.

Spieghiamo meglio con un esempio.

Anno 2010 – Fondo Stabile 100

Anno 2011 – Fondo Stabile 100 + 3 di Ria di un dipendente Cessato – Decurtazione di 3

Anno 2012 – Fondo Stabile 100 + 5 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012) – Decurtazione di 5

Anno 2013 – Fondo Stabile 100 + 7 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012 + 2 del 2013) – Decurtazione di 7

Anno 2014 – Fondo Stabile 100 + 9 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012 + 2 del 2013 + 2 del 2014) – **Decurtazione di 9**

Allora: se si prende direttamente il valore della decurtazione del 2014 (pari a 9) siamo già in presenza della decurtazione definitiva da apportare al fondo del 2015.

Infatti, in 9, sono ricompresi tutti i tagli effettuati per le Ria degli anni precedenti. 9 non è il valore della Ria del 2014, ma della somma delle Ria degli anni 2011-2013 più quelle del 2014. Quindi: $9 = 3+2+2+2$.

In definitiva: il fondo del 2015 non può che essere decurtato che per 9, che è già la somma delle decurtazioni.

Ciò che non sta in piedi è la tesi che il fondo del 2015 debba essere decurtato della somma di $9+7+5+3 = 24$. In questo caso avremmo delle decurtazioni ben oltre l'effetto della disposizione normativa.

La decurtazione da riportare nel 2015 è pari alla decurtazione operata nel 2014, come ben precisato dalla la RGS nella Circolare n. 20/2015.

Procedura corretta decurtazione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, DL.78/2010. La decurtazione è operata ai sensi della circolare del MEF n. 12 del 15/4/2011, la quale prevede che venga operata la riduzione per ciascuno degli anni 2011-2012-2013-2014, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore relativo all'anno 2010, per valore medio si opera la semisomma dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno.

La variazione percentuale tra le due consistenze medie del personale determina la misura della variazione da operarsi sul fondo.

Riferimento	N° Dip.
01 Gennaio 2010	3.733
31 Dicembre 2010	3.706
Valore medio anno 2010	3.719,50
01 Gennaio 2014	3.550
31 Dicembre 2014	3.528
Valore medio anno 2014	3.539,00
Variazione tra valore medio 2010 e valore medio 2014	- 180,50
Variazione percentuale tra valore medio 2010 / valore medio 2014	- 4,85%

Esempio di fondo non verificabile. L'esempio che riportiamo illustra la comunicazione aziendale dell'ammontare dei tre fondi, senza che siano accompagnati da alcuna specifica, tale da rendere non verificabile la correttezza della costruzione del fondo e le effettive quantità economiche.

Fondo per la corresponsione del trattamento economico connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Sezione I <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>		
1)	Lavoro straordinario - Indennità di turno, rischio e disagio	5.527.435,34
2)	Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u>	1.332,29
Totale A		5.528.767,63

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Sezione I <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>		
1)	Retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi	6.805.141,13
Totale A		6.805.141,13

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative,
del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale
e dell'indennità professionale specifica**

Sezione I		<u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>
1)	Fasce retributive, valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	10.087.209,41
2)	Posizioni organizzative	586.795,48
3)	Riqualificazioni a tutto il 2010	837.127,42
4)	Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u>	15.744,31
5)	Quota parte dei residui del fondo, utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, le cui modalità di attribuzione al personale sono già state definite con l'Accordo sottoscritto il 13/11/2014, certificato in data 16/12/2014	580.850,26
Totale A		12.107.726,88
Sezione II		<u>Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo</u>
1)	Quota parte dei residui del fondo, utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno 2014, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del C.C.N.L. 31/07/2009, di cui al presente Accordo	594.858,87
Totale B		594.858,87
Sezione III		<u>Destinazioni ancora da regolare</u>
1)	-----	0,00
Totale C		0,00
Sezione IV		<u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u>
A)	Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativo o non regolate dall'Accordo	12.107.726,88
B)	Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo	594.858,87
C)	Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale		12.702.585,75
Sezione V		<u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</u>
1)	-----	0,00
Totale		0,00
Sezione VI		<u>Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</u>
a.	<i>Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
1)	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	12.702.585,75
2)	Destinazione del Fondo	12.702.585,75
Differenza		0,00
b.	<i>Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici / attestazione</i>	
c.	<i>motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa /(progressioni orizzontali)</i>	
b.	-----	
c.	-----	

Esempio di fondo parzialmente verificabile

Fondo per la corresponsione del trattamento economico connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
1) Fondo consolidato al 31/12/2007 (art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)	5.930.494,10	5.930.494,10	0,00	5.930.494,10
Incrementi contrattuali				
2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
3) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	0,00	0,00	0,00	0,00
Trasferimento di risorse				
4) Trasferimento di risorse dal fondo ex art. 7 (Fondo straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (Fondo fasce e posizioni), del C.C.N.L. 31/07/2009, pari a n° 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza dall'anno 2010	- 119.913,30	- 119.913,30	0,00	- 119.913,30
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	5.810.580,80	5.810.580,80	0,00	5.810.580,80
Risorse variabili				
5) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
6) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni del fondo				
7) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9, comma 2 bis, prima parte)	0,00	0,00	0,00	0,00
b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, comma 2 bis, seconda parte)	- 281.813,17	- 243.463,34	- 38.349,83	0,00
Totale decurtazioni del Fondo	- 281.813,17	- 243.463,34	- 38.349,83	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	5.810.580,80	5.810.580,80	0,00	5.810.580,80
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni	- 281.813,17	- 243.463,34	- 38.349,83	0,00
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	5.810.580,80

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Lavoro straordinario - Indennità di turno, rischio e disagio	5.527.435,34	5.565.663,43	- 38.228,09	-----
2) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u>	1.332,29	1.454,03	- 121,74	-----
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	-----

Fp C

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e
per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014- 2013	(pro memoria) 2010
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
1) Fondo consolidato al 31/12/2007 (art. 8, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)	5.834.671,74	5.834.671,74	0,00	5.834.671,74
Incrementi contrattuali				
2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009	108.024,80	108.024,80	0,00	108.024,80
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
3) Risorse aggiuntive regionali ex art. 38, comma 5, C.C.N.L. 07/04/1999 – I biennio economico	1.209.317,26	1.209.317,26	0,00	1.209.317,26
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	7.152.013,80	7.152.013,80	0,00	7.152.013,80
Risorse variabili				
4) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni del fondo				
6) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9, comma 2 bis, prima parte)	0,00	0,00	0,00	0,00
b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, comma 2 bis, seconda parte)	- 346.872,67	- 299.669,38	- 47.203,29	0,00
Totale decurtazioni del Fondo	- 346.872,67	- 299.669,38	- 47.203,29	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	7.152.013,80	7.152.013,80	0,00	7.152.013,80
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni	- 346.872,67	- 299.669,38	- 47.203,29	0,00
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	7.152.013,80

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----

Fp CGIL

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative,
del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale
e dell'indennità professionale specifica**

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014- 2013	(pro memoria) 2010
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
1) Fondo consolidato al 31/12/2007 (art. 9, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)	12.586.085,35	12.586.085,35	0,00	12.586.085,35
Incrementi contrattuali				
2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009	282.464,62	282.464,62	0,00	282.464,62
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
3) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	967.801,10	849.571,03	118.230,07	481.513,88
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	13.836.351,07	13.718.121,00	118.230,07	13.350.063,85
Risorse variabili				
4) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni del fondo				
7) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9, comma 2 bis, prima parte)	- 486.287,22	- 368.057,15	- 118.230,07	-----
b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, comma 2 bis, seconda parte)	- 647.478,10	- 559.367,68	- 88.110,42	-----
Totale decurtazioni del Fondo	- 1.133.765,32	- 927.424,83	- 206.340,49	-----
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	13.836.351,07	13.718.121,00	118.230,07	13.350.063,85
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni	- 1.133.765,32	- 927.424,83	- 206.340,49	-----
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	12.702.585,75	12.790.696,17	- 88.110,42	13.350.063,85

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Fasce retributive, valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	10.087.209,41	10.181.443,46	- 94.234,05	-----
2) Posizioni Organizzative	586.795,48	588.540,04	- 1.744,56	-----
3) Riqualificazioni a tutto il 2010	837.127,42	837.127,42	0,00	-----
4) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, non costituenti residuo	15.744,31	19.347,05	- 3.602,74	-----
5) Quota parte dei residui utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, già contrattati: <u>Anno 2013:</u> Accordo 08/10/14, certificato 17/10/14 Accordo 13/11/14, certificato 16/12/14 <u>Anno 2014:</u> Accordo 13/11/14, certificato 16/12/14	580.850,26	1.164.238,20	- 583.387,94	-----
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	12.107.726,88	12.790.696,17	- 682.969,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Residui utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento oggetto del presente Accordo del 16/09/2015	594.858,87	0,00	594.858,87	-----
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	594.858,87	0,00	594.858,87	-----
Destinazioni ancora da regolare				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	12.107.726,88	12.790.696,17	- 682.969,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	594.858,87	0,00	594.858,87	-----
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	12.702.585,75	12.790.696,17	- 88.110,42	-----

Elementi da tenere presenti. Fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità specifica. (tabella allegata)

Si tratta, prima di tutto di verificare la consistenza del fondo al 31 dicembre 2007, sulla quale andranno sommati gli incrementi derivanti dal biennio 2008/2009. In tal modo si determina il fondo del 2010.

Il fondo del 2010 deve essere quello certificato dagli organismi di controllo e deve essere accompagnato dalla relazione tecnica.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comam2, del D.Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico Accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del recedente periodo. (art. 9, comma 2 bis, DL 78/2010)

Tre elementi chiari

1. La prima parte della norma ha efficacia nel periodo 1° gennaio 2011-31 dicembre 2014
2. Erano due eventuali decurtazioni:

- a) La prima se il fondo fosse stato superiore al rispettivo importo del 2010
- b) Una volta fatta la prima, a seguito di cessazione del personale dal servizio
- 3. Il secondo periodo si applica solo dal 2015

Attenzione: se non ci fosse stata questa precisazione il fondo dal 2015 sarebbe tornato ai valori storici ante decurtazione. In questo modo si sono voluti stabilizzare i tagli operati.

Riferimento: circolare RGS 20/2015

“le risorse destinate annualmente al salario accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014”

Precisa anche: Che il fondo 2015 parte dalle risorse stabili del 2014 che, a loro volta, devono essere già state decurtate.

Cosa non si applica più nel 2015

- a) Non opera più il limite di soglia del 2010. Significa che non vi è più il limite del 2010, ma neppure quello del 2014 o di altri anni. Vuol dire che se nel 2015 cessa dal lavoro un dipendente titolare di RIA, questa confluirà nel fondo.
- b) Non si dovrà procedere alla decurtazione del fondo in relazione all’eventuale riduzione di personale in servizio. Questo vuol dire che se cessa un lavoratore, non si dovrà applicare automaticamente la riduzione del fondo.

Quando operano eventuali riduzioni del fondo?

Esclusivamente a fronte di cessazioni dal lavoro a seguito di Processi di esternalizzazione o di trasferimento di funzioni. Un semplice pensionamento non comporterà la riduzione di fondo.

Tre elementi preliminari per conoscere per la costituzione del fondo 2015

- 1. Numero del personale e categorie di appartenenza cessato dal servizio per ogni anno a partire dal 2011
- 2. Ammontare dell’importo della RIA, complessivo e per singola categoria
- 3. Processi di esternalizzazione (Si veda esempio più sopra)

ATTENZIONE

Le disposizioni contrattuali, legislative e relative interpretazioni in particolare del MEF, devono essere rigorosamente rispettate.

Questo sia per coerenza tra quanto previsto nei CCNL, che per evitare, nel caso di controlli, di trovarsi in situazioni molto spiacevoli che possono anche prevedere la restituzione, da parte dei lavoratori, di quanto indebitamente percepito.

Occorre, allora, tenere presente:

- 1. Che gli accordi decentrati non conclusi per iscritto sono nulli e le eventuali erogazioni eventualmente disposte costituiscono un indebito oggettivo e devono essere restituite in quanto prive di titolo
- 2. Che le clausole esorbitanti rispetto ai vincoli normativi e di bilancio sono nulle e sono sostituite di diritto dalla norma imperativa
- 3. che la liquidazione di emolumenti economici disposti al di fuori dei sopra in applicazione non corretta di istituti legislativi o contrattuali e/o secondo il metodo c.d. “a pioggia” sono in contrasto con principio di onnicomprensività, configura una erogazione atipica e, come tale, è foriera di danno erariale

Esempio.

Quello che forniamo è un caso realmente accaduto di costituzione dei fondi in modo non rispettoso delle regole contrattuali.

Il Contratto 1998/2001 art. 38, prevede la di spostare somme dal fondo della produttività a quello per il finanziamento delle fasce.

Lo spostamento è permesso entro il limite massimo del 15% dell’ammontare del fondo della produttività.

Ciò avveniva nel 2006, consentendo di attribuire una nuova fascia.

L’anno successivo 2007 non sarebbe stato attribuire nuove fasce perché le risorse del fondo fasce non erano sufficienti per tutti i lavoratori.

Le OO.SS e la ASL decisero un nuovo spostamento di risorse dal fondo di produttività al fondo fasce nella misura del 15%, consentendo di attribuire un’altra fascia. La stessa operazione venne effettuata anche per il 2008.

CIO’ NON È CONSENTITO DAL CNL

Ne è conseguito:

- Scioperi e azioni legali (art. 28) contro le delibere della ASL che prevedevano:
- La rideterminazione dei fondi secondo le disposizioni del CCNL
- La sospensione della erogazione delle fasce
- Il recupero di tutte le somme erogate

RISULTATO

- Perdita dell’art. 28
- Intervento della guardia di finanza
- Sentenze del Giudice del Lavoro (anche in appello) e della Corte dei conti che approvavano la regolarità delle delibere Sconfitta sindacale; solo una restituzione più lenta della somma indebitamente percepite, seppure in buona fede

Allegato Tabella

INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA (non c’è per l’O.S.S.) deriva dal riordino della classificazione del personale in categorie e la soppressione dei vecchi livelli, avvenuto a partire dal 1-1-1998.

La parte economica comune di ciascuna categoria è rimasta “Indennità di qualificazione professionale” (nella misura di cui al punto successivo), il resto è diventata “Indennità professionale specifica”.

Il valore mensile dell’indennità, che viene erogata per 12 mensilità, è pari a:

1	addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato	---
2	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario)	23,24

	specializzato)	
3	operatore tecnico - coadiutore amm.vo – coadiutore amm.vo esperto	---
4	operatore tecnico specializzato – operatore socio-sanitario	---
5	operatore tecnico coordinatore	40,28
6	Puericultrice	10,33
7	massofisioterapista – massaggiatore	---
8	infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	20,66
9	assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	---
10	collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto n.11) - assistente religioso – collaboratore professionale assistente sociale – collaborat. amm.vo professionale – collaboratore tecnico-professionale	---
11	collaboratore prof. sanitario : a) infermiere - infermiere pediatrico – assistente sanitario – ostetrica b) tecnico sanitario di radiologia medica	36,15 103,29
12	Collaborat. prof. sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto n.13) Collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore tecnico-professionale esperto – coll. professionale ass. sociale esperto	---
13	collaboratore prof. sanitario esperto: a) ex operatore professionale dirigente b) tecnico sanitario di radiologia medica	28,41 103,29

Indennità di qualificazione professionale. Questa voce, assieme alla precedente, deriva dal riordino del personale in categorie.

La minore consistenza economica per il Bs è compensata dallo stipendio base che nella tabella stipendiale contrattuale sono considerati assieme:

Quota mensile lorda:

Categoria	A	B	Bs	C	D	Ds
EURO	9.55	40.54	9.55	71.53	71.53	71.53

Esempio costituzione dei fondi da cui determinare il passaggio da tre a due fondi

Fondo per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno. (Art. 7 CCNL 31/12/2009 e art. 1, comma 456, L. 147/213) (Le somme sono puramente indicative)

Sezione 1) Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità.

A) Risorse storiche consolidate 1) Fondo consolidato al 31.12/2007 (art. 7, c1, CCNL 31/7/2009)		5.930.494.10
B) incrementi 2) Incrementi CCNL 31. /7/2009		0
C) altri incrementi stabili 3) Altri incrementi stabili		0
D) Trasferimento risorse 4) Trasferimento risorse dal fondo ex art.7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa, con decorrenza anno 2010 (Art. 39 CCNL 7/4/1999)		-119.91300
Totale A (risorse fisse)		5.810.580.80

Sezione 2 Risorse variabili

A) Risorse storiche consolidate 5) Risorse stabili		0
Totale B		5.810.580.80

Esempio determinazione della % di riduzione del fondo

In servizio 1/1/2010	In servizio 31/12/2 010	In servizio 1/1/201 4	In servizio 31/12/2 014	Media 2010	Media 2014	Variazione % in riduzione
2.588	2.556	2.515	2.521	2.577.0 0	2.518.0 0	-1.53%

Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

A) fondo tendenziale Risorse aventi carattere stabile		5.810.580.80
Totale fondo		5.810.580.80
B) decurtazione del fondo		-281.813.17
Totale fondo		5.528.767.63

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (Art. 8 CCNL 31/07/2009 e art. 1 c.453, L 147/2013)

Sezione 1) Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità.

A) Risorse storiche consolidate 1) Fondo consolidato al 31.12/2007 (art. 8, c1, CCNL 31/7/2009)		5.834.671.74
B) incrementi 2) Incrementi ART. 11 CCNL 10/4/2008 - 28.73 x 3.760 lavoratori al 31/12/2005		108.024.80
C) altri incrementi stabili 3) Risorse aggiuntive regionali Art. 8, c2, CCNL 31/7/2009		1.209.317.26
Totale A (risorse fisse)		7.152.013.80

Sezione 2 Risorse variabili

A) Risorse storiche consolidate 5) Risorse stabili		0
Totale B		7.152.013.80

Sezione 3 Decurtazione del fondo 6) Riduzione operante sul fondo 2015 corrispondenti alle decurtazioni effettuate sul fondo 2014, art. 9, c.2 bis, DL 78/2010 a) 1° decurtazione per rispetto del limite 2010, pari a 7.152.013.80 b) 2° Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio: 5.810.580.80x4.85% Totale riduzioni operate sul fondo 2014 e 2015	0 - 346.872.67 - 346.872.67	- 346.872.67
Totale fondo anno 2015		6.805.141.13

Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

A) fondo tendenziale Risorse aventi carattere stabile		
Totale fondo		7.152.013.80
B) decurtazione del fondo		- 346.872.67
Totale fondo		6.805.141.13

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. (Art. 9 CCNL 31/7/2009 e art. 1 c. 456 L. 147/2013)

A) Risorse storiche consolidate 1) fondo consolidato al 31/12/2007 Art. 9, c1, CCNL 31/7/2009		12.586.085.35
B) Incrementi CCNL 2) Incremento a decorrere dal 1/1/2009 in rapporto al nuovo valore delle fasce		282.464.62
C) Altri incrementi con carattere stabile 3) Risparmi sulla RIA a decorrere dal 1/1/2008	86.402.03 28.412.03 73.163.04 71.035.25 34.199.23 23.914.15 41.616.41 49.604.84 408.377.49 67.902.22 86.208.46 78.679.80	408.377.49 579.272.15 119.913.30
4) Indennità infermieristica non attribuita a decorrere dal 1/1/2008	95.376.58 70.237.00 68.583.97 79.225.09 32.969.38 579.272.15	
5) Trasferimento risorse dal fondo ex art. 7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce e posizioni) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza anno 2010 Art. 39, c5, CCNL 7/4/1999	Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione Totale RIA Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione Totale Indennità	

Totale risorse A)		13.976.112.91
A) Risorse storiche consolidate 1) fondo consolidato al 31/12/2007 Art. 9, c1, CCNL 31/7/2009		12.586.085.35
B) Incrementi CCNL 2) Incremento a decorrere dal 1/1/2009 in rapporto al nuovo valore delle fasce		282.464.62
C) Altri incrementi con carattere stabile 3) Risparmi sulla RIA a decorrere dal 1/1/2008 Anno 2008 Anno 2009 Anno 2010 Anno 2011 Anno 2012 Anno 2013 Anno 2014 Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione Totale RIA 4) Indennità infermieristica non attribuita a decorrere dal 1/1/2008 Anno 2008 Anno 2009 Anno 2010 Anno 2011 Anno 2012 Anno 2013 Anno 2014 Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione Totale Indennità 5) Trasferimento risorse dal fondo ex art. 7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce e posizioni) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza anno 2010 Art. 39, c5, CCNL 7/4/1999	86.402.03 28.412.03 73.163.04 71.035.25 34.199.23 23.914.15 41.616.41 49.604.84 408.377.49 67.902.22 86.208.46 78.679.80 95.376.58 70.237.00 68.583.97 79.225.09 32.969.38 579.272.15	408.377.49 579.272.15 119.913.30
Totale risorse A)		13.976.112.91

Sezione 2 Risorse variabili

A) Risorse storiche consolidate 5) Risorse stabili		0
Totale B		13.976.112.91

Sezione 3 Decurtazione del fondo

6) Riduzione operante sul fondo 2015 corrispondenti alle decurtazioni effettuate sul fondo 2014, art. 9, c.2 bis, DL 78/2010 a) 1° decurtazione per rispetto del limite 2010, pari a 13.350.063.85 (13.550.063.85 – 13.836.341.07 b) 2° Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio: 13.350.063.85x4.85% Totale riduzioni operate sul fondo 2014 e 2015	- 486.287.22 - 647.478.10 - 1.133.765.32	- 1.133.765.32
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	----------------

Totale fondo anno 2015		12.842.347.59
------------------------	--	---------------

Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

A) fondo tendenziale Risorse aventi carattere stabile		
Totale fondo		13.976.112.91
B) decurtazione del fondo		- 1.113.76.32
Totale fondo		12.005.220.17

I FONDI CONTRATTUALI E I RELATIVI INCREMENTI

Fondo "disagio" articolo 8 CCNL 2006/2009

Base costitutiva:

- **CCNL 94/97** - art. 43 "fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" spesa sostenuta dall'ASL nel 1993 per il salario di disagio (**indennità notturna, festiva, di presenza, pronta disponibilità, rischio RX, ecc**) incrementato in ragione d'anno dello 0.3% Monte Salari 1993
- **CCNL 94/97** - art. 43 "Fondo per il compenso del lavoro straordinario" "somma spettante" al personale per compensi straordinari (**65 ore annue per numero dipendenti al 31.12.1993, decurtata del 5%**)
- **CCNL 98/01 primo biennio** - art. 38 i fondi di cui sopra si costituiscono in un unico Fondo il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997.

Incrementi e trasferimenti successivi

CCNL 1998 - 2001 primo biennio:

Incremento 0,06% del Monte Salari 1997 (**dec. 31 dicembre 1999**)

CCNL 1998 - 2001 secondo biennio:

Trasferimento costo rischio RX (**tecnici di radiologia**) al "fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative ..." (**con vincolo di stessa destinazione**)

CCNL 2002 - 2005 primo biennio:

Incremento 7,69 euro per 12 mesi per dip. al 31.12.2001 (**dec. 1/1/2002**) Incremento 1,15 euro per 12 mesi per dip. al 31.12.2001 (**dec. 1/1/2003**) Incremento 0,16 euro per 12 mesi per dip. al 31.12.2001 (**dec. 1/1/2003**) Incremento 0,03 % monte salari 2001 (**dec. 1/1/2003**)

CCNL 2006 - 2009 primo biennio:

Il Fondo è confermato; il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005

"Fondo produttività" articolo 9 CCNL 2006/2009

Base costitutiva

- DPR 348 del 1983 (**ex compartecipazioni**)
- **CCNL 94/97** fondo per finanziamento del sistema premiante (**produttività**)

Incrementi e trasferimenti successivi

CCNL 1998 - 2001 primo biennio

(**Fondo consolidato al 31/12/1997 escluso risorse aggiuntive CCNL 1994 - 1997**):

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(**quota che non si consolida**)

Incremento economie di gestione per part-time

(**quota che non si consolida**)

Incremento da disposizioni di legge (**naz. e reg.**)

(**quota che non si consolida**)

1% monte salario 97 (**tetto max**) - risorse agg. aziendali

(**quota che non si consolida**)

1% più 0,2% monte salario 97 - risorse agg. regionali

(**quota che non si consolida**)

Decurtazione (**10%-15%**) per trasferimento/finanziamento fondo art. 10

• **CCNL 1998 – 2001 secondo biennio**
(Fondo consolidato al 31/12/1999 escluso risorse agg. CCNL 1998 – 2001 primo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 97 (**tetto max**) – risorse agg. aziendali –

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 99

(risorse agg. regionali destinabili dal 1/1/01 al Fondo art 9 o 10 nella misura definita in CCIA)

0.4% monte salario 99

(destinabili dal 1/1/01 al Fondo art. 9 o 10 nella misura definita in CCIA)

• **CCNL 2002 - 2005 primo biennio**
(Fondo consolidato al 31/12/2001 escluse risorse agg. CCNL 98/01 secondo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 2001 (**tetto max**) – risorse agg. az.

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. reg.

(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

0.4% monte salario 2001

(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

133,90 euro annue per dip. destinabili dal 1/1/03 al Fondo art. 9 o 10

(come definito in CCIA)

• **CCNL 2002 - 2005 secondo biennio**
(Fondo consolidato al 31/12/2003 escluso risorse aggiuntive CCNL 02/05 – primo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 2001 (**tetto max**) – risorse agg. az.

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. regionali –

(per la quota non già destinata al Fondo art.10)

0.4% monte salario 2001

(per la quota non già destinata al Fondo art.10)

133,90 euro annue per dipendente

(per la quota non già destinata al Fondo art.10)

0,51% monte salari 2003 (**€ 134,29 annue per dipendente**) dec. 31/12/2005

(a valere per l'anno 2006 destinabili al Fondo art. 9 o 10 nella misura prevista in CCIA)

• **CCNL 2006 - 2009 primo biennio**
(Fondo consolidato al 31/12/2005 escluso risorse agg. CCNL 02/05 secondo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 2001 (**tetto max**) – risorse agg. aziendali

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. regionali

(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

0,4% monte salario 2001

(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

133,90 euro annue per dipendente

(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

0,51% del monte salari 2003 (**€ 134,29 annue per dipendente**) dec. 31/12/05

(a valere per l'anno 2006 per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

Incremento di 13,50 euro annui lordi per dip. al 31.12.05

(destinabili al Fondo art. 9 o 10 nella misura prevista in CCIA - decorrenza 1° gennaio 2007)

Incremento rideterminato in 28,73 euro annui lordi per dip. al 31.12.2005

(destinabili al Fondo art. 9 o 10, nella misura prevista in CCIA - decorrenza 1° gennaio 2008)

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative ... articolo 10 CCNL 2006/2009

Base costitutiva

- **Spesa per il personale (tutto) al 1° gennaio 1998 per**
 - indennità di qualificazione professionale (**ex art. 45 CCNL 94/97**)
 - maggiorazione indennità infermieristica ed ex 8 bis

Incrementi successivi

- **CCNL 1998 – 2001 primo biennio:**

Incremento 0,81% monte salari 97, dec. 31.12.99

(quota che si consolida nel fondo)

Incremento (10% - 15%) per trasferimento dal Fondo art. 9

(quota che si consolida nel fondo)

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis decorrenza 1° gennaio 1998

(quota che si consolida nel fondo)

(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)

- **CCNL 1998 – 2001 secondo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/1999)

Incremento 5.000 lire mensili per dipendente

(decorrenza 1° luglio 2000)

Incremento 13.000 lire mensili per dipendente che riassorbono le 5.000 lire **(decorrenza 1° gennaio 2001) (quota**

che si consolida nel fondo)

RIA personale cessato dal servizio

(decorrenza 1° gennaio 2000) (quota che si consolida nel fondo)

(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis

(decorrenza 1° gennaio 1998) (quota che si consolida nel fondo)

(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)

Incremento 1,2% monte salari 99 risorse aggiuntive regionali

(per la quota destinata al Fondo art. 10)

Incremento 0,4% monte salari 99

(per la quota destinata al Fondo art. 10)

Incremento per trasferimento dal fondo disagio/straordinari costo per indennità RX **(quota che si consolida nel fondo)**

Costo indennità di coordinamento

(quota che si consolida nel fondo)

Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2000/2001

(quota che si consolida nel fondo)

Eventuali trasferimenti dal fondo "disagio e straordinari" di 65 ore straordinario per **posizione organizzativa**

(quota che non si consolida nel fondo)

Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

(quota che si consolida nel fondo)

Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo "disagio e straordinari"

Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica

(quota che si consolida nel fondo)

- **CCNL 2002 – 2005 primo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/2001)

RIA personale cessato dal servizio – decorrenza 1° gennaio 2002

(quota che si consolida nel fondo)

(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis decorrenza 1° gennaio 2002

(quota che si consolida nel fondo)

(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)

Incremento 1,2% monte salari 2001 risorse aggiuntive regionali

(per la quota destinata al Fondo art. 10) (quota che si consolida nel fondo)

Incremento 0,4% monte salari 2001

(per la quota destinata al Fondo art. 10) (quota che si consolida nel fondo)

Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2002 – 2003

(quota che si consolida nel fondo)

Eventuali trasferimenti dal fondo "disagio e straordinari" di 65 ore straordinario per posizione organizzativa

(quota che non si consolida)

Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

(quota che si consolida nel fondo)

Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo "disagio e straordinari"

Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica

(quota che si consolida nel fondo)

Incremento 2 euro per 13 mensilità per dipendenti al 31.12.2001

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)

Incremento 4,05 euro per 13 mensilità per dipendenti al 31.12.2001

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)

Incremento 133,90 euro annue per dipendente

(per la quota destinata in CCIA al Fondo art. 10) (decorrenza 1° gennaio 2003)

(quota che si consolida nel fondo)

Incremento 0,12 % del monte salari 2001 **(indennità professionale BS sanità)**

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)

Incremento 0,17% monte salari 2001 **(passaggi D/DS)**

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)

• **CCNL 2002 – 2005 secondo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/2003)

Incremento 0,51% del monte salari 2003 (€ 134,29 annue per dipendente)

(dec. 31/12/ 2005 a valere per l'anno 2006 per la quota destinata in CCIA al Fondo art. 10)

RIA personale cessato dal servizio

(decorrenza 1° gennaio 2004) (quota che si consolida nel fondo)

(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis **(decorrenza 1° gennaio 2004)**

(quota che si consolida nel fondo)

(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)

Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2004 – 2005

(quota che si consolida nel fondo)

Eventuali trasferimenti dal fondo "disagio e straordinari" di 65 ore straordinario per posizione organizzativa

(quota che non si consolida)

Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

(quota che si consolida nel fondo)

Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo "disagio e straordinari"

Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica **(quota che si consolida nel fondo)**

ART. 81 Fondo Premialità e fasce - 1° Esempio

Precisazione

Quanto segue non rappresenta in alcun modo un'opzione nazionale; si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 5, lettera c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

Principi ed obiettivi. La progressione economica è un istituto che consente il passaggio consequenziale tra le fasce retributive previste dal CCNL. L'istituto in oggetto è finalizzato a:

- valorizzare la professionalità nell'ambito dello specifico profilo di inquadramento mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa
- differenziare l'apporto di ciascuna professionalità all'interno dell'organizzazione del lavoro
- garantire un processo di valorizzazione dei profili di tutte le categorie secondo criteri di equità distributiva.

Valorizzazione del personale. Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale corrispondano adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e dell'apporto individuale.

Pertanto, le parti convengono che si debba procedere ad avviare a selezione i dipendenti di ciascuna posizione economica, assumendo come base di calcolo i dipendenti di ruolo alla data del, ed a riconoscere le progressioni economiche nel limite massimo del%

Troveranno applicazione per dette progressioni i "Criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle Aree", allegati

Requisiti per l'accesso alla procedura per la progressione. Il presente..... si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda appartenente all'area Contrattuale del Comparto, partecipano alle selezioni i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- Presenza in servizio, a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'Azienda, alla data del; non rilevano ai fini della presenza in servizio la tipologia di assenza non utile per la maturazione dell'anzianità di servizio di cui all'art.12 comma 8 lett. a. del CCNL del 7 aprile 1999
- Anzianità di servizio di.....anni, a tempo indeterminato, maturata presso il servizio Sanitario Nazionale, alla data del
- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, irrogati nel corso del biennio ...

Procedura. Il riconoscimento della progressione economica orizzontale avverrà tramite apposite selezioni da realizzarsi mediante:

- domande del dipendente diretta ad esprimere la volontà di partecipare alla selezione
 - impiego di procedure selettive che valorizzano l'impegno profuso ed i risultati conseguiti
- A tale scopo la U.O..... emetterà apposito bando. Le procedure selettive saranno oggetto di puntuale e completa informazione, con particolare riguardo ai dipendenti non presenti in servizio al momento dell'emissione del bando. Dovranno prevedere modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità, trasparenza e assicurano celerità di espletamento. La RSU, potrà verificare che tali principi siano correttamente ed effettivamente attuati, anche mediante confronti con la U.O.....

Criteri di valutazione (Esempi). Le progressioni economiche avvengono in maniera selettiva; la graduatoria sarà formulata d'ufficio dalla S.O. Gestione del Personale, attribuendo un punteggio massimo individuale di 100 punti in base ai seguenti criteri:

• **definire il peso dell'anzianità di servizio, ad esempio:**

>5 a 9 anni 0.75

Da 10 a 14 1.50

Da 15 a 19 2.20

Da 20 a 24 3.00

Oltre 3.75

• **Definire il peso della scheda di valutazione (da contrattare nel contenuto). Ad esempio, un'articolazione di punteggio su tre livelli:**

1° livello: buono punti 1,00

2° livello: sufficiente punti 0,50

3° livello: insufficiente punti 0

La sommatoria complessiva dei punteggi realizzati per ciascun item determina il peso attribuito alla valutazione ai fini della formulazione della graduatoria.

Il raggiungimento del punteggio minimo complessivo di 1,50 nella scheda di valutazione è da considerarsi presupposto essenziale per il conseguente inserimento in graduatoria.

Definire la figura del valutatore, per il personale amministrativo e per il personale sanitario, tecnico e addetto all'assistenza Sulla scorta della somma dei punteggi riconosciuti per i titoli e conseguiti con la scheda di valutazione, viene formulata una unica graduatoria finale aziendale che, una volta approvata, viene pubblicata sul sito aziendale.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di trenta giorni o frazioni superiori a quindici giorni

In caso di parità di punteggio le graduatorie saranno formulate, considerando, nell'ordine, i seguenti tre criteri:

- maggiore anzianità permanenza nella fascia in essere acquisita con progressione orizzontale:
- maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda
- maggiore età anagrafica

• **Titoli culturali, ad esempio**

Titolo di studio massimo, punti.....

Diploma laurea specialistica vecchio ordinamento, punti....

Diploma di laurea triennale, punti (più alto)

Diploma di scuola media superiore, punti... (più basso)

Master di 1° livello, punti.....Master di 2° livello, punti.... (più alto)

Specializzazione, punti....

Abilitazione specifica all'esercizio specifica all'esercizio di attività professionali punti....

• **Personale sanitario con obbligo ECM, massimo punti....**

Corsi di formazione attinenti il profilo professionale di appartenenza e le mansioni ricoperte, punti..

Aggiornamento professionale di breve durata (partecipazione a convegni, congressi, seminari, ecc., finalizzato alla conoscenza di tematiche specifiche inerenti al profilo di appartenenza, punti...

Partecipazione a corsi di formazione finalizzati alla conoscenza delle regole, dei diritti, delle responsabilità in ambito lavorativo, punti....

Corsi di carattere regionale, anche specialistico, punti....

Docenze, anche occasionali, punti...

Pubblicazioni attinenti al profilo professionale di appartenenza e l'area di operatività, punti...

• **Restante personale senza obblighi ECM, massimo punti....**

Corsi di formazione, anche di alta formazione o post lauream, attinenti al profilo professionale di appartenenza e alle mansioni ricoperte, punti...

partecipazione a convegni, congressi, seminari, ecc., finalizzato alla conoscenza di tematiche specifiche inerenti al profilo di appartenenza, punti....

Docenze, anche occasionali, punti...

Pubblicazioni attinenti al profilo professionale di appartenenza e l'area di operatività, punti...

Partecipazione a corsi di formazione finalizzati alla conoscenza delle regole, dei diritti, delle responsabilità in ambito lavorativo, punti....

Corsi di carattere regionale, anche specialistico, punti....

• **Esperienze lavorative qualificanti, massimo punti...**

Funzioni di coordinamento o incarichi specifici

Esercizio di mansioni superiori riconosciute, punti...

Finanziamento attribuzione progressioni economiche orizzontali. Si richiamano le disposizioni che regolano le progressioni economiche nelle fasce per il Comparto:

L'art. 8, comma 5, lett. C) del CCNL 2016/2018

L'art. 81 del CCNL 2016/2018

L'art. 35 del CCNL 7/4/1999

L'art. 3 del CCNL 10/4/2008

ART. 82 Differenziazione del premio individuale

Precisazione

Quanto segue non rappresenta in alcun modo un'opzione nazionale; si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro.

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 5, lettera l) b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

La valutazione è un processo continuo nella vita delle persone e delle organizzazioni. Questa va intesa come strumento di reale crescita professionale, di sviluppo costante delle competenze di ciascun operatore e come chiave di incontro tra l'efficace produzione di servizi e il riconoscimento del valore di ciascun operatore.

Obiettivi. Nella contrattazione si dovrà anzitutto definire con chiarezza quali sono gli obiettivi e le finalità che si intendono conseguire.

In termini generali si può affermare che il sistema generale di misurazione e valutazione, è quello di favorire il miglioramento continuo del contributo che ciascuno, sia che si tratti di centri di responsabilità, di setting assistenziale o di singolo individuo apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni.

Il processo di misurazione e valutazione è da considerarsi, prima di tutto, deve essere inteso come "conoscenza" del sistema e, quindi, premessa per una corretta gestione del personale.

L'obiettivo della valutazione non deve essere quello "differenziare" (indipendentemente dalle differenze realmente esistenti), ma "rilevare le differenze esistenti", al fine attribuire i premi correlati alle performance, ma anche di risolvere le criticità, sia a livello di struttura che di singolo operatore, promuovendo una crescita complessiva dell'intero sistema, anche attraverso una formazione mirata.

Gli obiettivi devono essere:

- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- trasparenza dei criteri e dei risultati;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dei soggetti che, in prima istanza, effettuano la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica competente è chiamato a pronunciarsi.

La performance si distingue in:

-organizzativa, che riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e nelle sue articolazioni organizzative;

-individuale, che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali.

È necessario, utilizzando gli strumenti delle relazioni sindacali, ivi compreso l'organismo per l'innovazione, che gli ambiti organizzativi e individuali, siano "negoziati" in anticipo.

In ambito organizzativo potrebbero riguardare:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

In ambito individuale potrebbero riguardare:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Principi della valutazione. Il Sistema dovrebbe/potrebbe ispirarsi ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri utilizzati per misurare la performance organizzativa/collettiva ed individuale;
- partecipazione attiva di tutto il personale nella definizione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa/collettiva;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato nella valutazione con il ricorso al metodo del contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua, o concorre ad effettuare, la valutazione;
- previsione, per tutti i valutati, di una seconda istanza di valutazione

Ciò potrebbe essere determinato in fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi,
2. misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte e delle capacità possedute

Si potrebbero prevedere una serie di riunioni con l'equipe per:

- Illustrazione degli obiettivi
- Illustrazione dei risultati attesi e degli indicatori
- Illustrazione delle modalità di attuazione
- Definizione della scheda di budget
- Verifica a mezzo percorso
- Conclusione del processo.

A conclusione delle riunioni deve essere redatto verbale con elenco e firme dei partecipanti da allegare alla documentazione finale del processo di budget.

I criteri di valorizzazione del contributo individuale sono quelli stabiliti nelle schede di valutazione differenziate per qualifica.

Il modello di riferimento del sistema di valutazione. Il sistema di apprezzamento delle performance è impennato sulle seguenti variabili:

- a. grado di raggiungimento degli obiettivi;
- b. competenze.

La valutazione dei risultati dell'attività si realizza pertanto secondo le seguenti dimensioni base:

- il risultato (ovvero cosa è stato ottenuto a livello di singola struttura);
- il comportamento organizzativo (ovvero come i risultati sono stati ottenuti).

Nella valutazione complessiva dell'attività del dipendente, il sistema è articolato in relazione alla diversa tipologia di funzione esaminata e prevede che le dimensioni base individuate assumano la seguente articolazione e i seguenti valori (il punteggio massimo raggiungibile sarà comunque pari a 100):

- Componente Punteggio Qualità della prestazione 80/100
- Grado di raggiungimento dei risultati correlati agli obiettivi * 20/100
- TOTALE 100

Qualità della performance individuale. La valutazione della performance individuale potrebbe essere definita sulla base dei seguenti fattori di valutazione, come da modelli di scheda di valutazione:

Cat. A

Professionalità

- Capacità di svolgere i lavori assegnati con cura, precisione, autonomia e rispetto dei tempi.

Orientamento all'utenza

- Cortesia, disponibilità e sollecitudine nei confronti dei colleghi e degli utenti.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. B-Bs

Professionalità

- Capacità di svolgere le proprie attività nell'ambito dei compiti assegnati e di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici e organizzativi. Disponibilità a partecipare a processi di lavoro innovativi o suppletivi.

Iniziativa ed autonomia

- Capacità di rispettare le priorità indicate dimostrando costanza e precisione nel raggiungimento degli obiettivi.
- Capacità di attivare soluzioni migliorative finalizzate allo svolgimento della propria attività e di operare in autonomia rispetto ai compiti assegnati.

Orientamento all'utenza

- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo dimostrando cortesia, disponibilità e sollecitudine nei confronti dei colleghi e degli utenti.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. C

Professionalità

- Capacità di programmare e controllare le proprie attività orientandole al raggiungimento degli obiettivi fissati, e capacità di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi.

Iniziativa ed autonomia

- Capacità di tradurre gli obiettivi fissati in azioni operative concrete anche a fronte di difficoltà ambientali e tecniche; di impegnarsi con costanza e precisione nel conseguimento dei risultati attesi, anche in una prospettiva di miglioramento finalizzato a favorire l'utenza interna ed esterna.

- Capacità di proporre soluzioni innovative e di operare in autonomia rispetto ai compiti assegnati.

Orientamento all'utenza

- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo dimostrando cortesia, disponibilità e sollecitudine nel gestire i rapporti con il cliente interno ed esterno.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. D-Ds

Professionalità

- Capacità di pianificare, programmare e controllare le attività proprie e dei propri collaboratori orientandole al raggiungimento degli obiettivi fissati. Capacità di adeguarsi rapidamente ai cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi.

Iniziativa ed autonomia

- Capacità di tradurre gli obiettivi fissati in azioni operative concrete anche a fronte di difficoltà organizzative, ambientali e tecniche; di impegnarsi con costanza e precisione orientando le energie proprie ed altrui al conseguimento dei risultati attesi, anche in una prospettiva di miglioramento finalizzato a favorire l'utenza interne ed esterna.

- Capacità di proporre soluzioni originali e di elaborare metodi e tecniche innovative nell'affrontare problemi anche complessi. Capacità di operare in autonomia nell'ambito di indirizzi definiti.

Orientamento all'utenza

- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo instaurando buoni rapporti relazionali.

- Cortesia, disponibilità e sollecitudine nel gestire i rapporti con il cliente interno ed esterno.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Ai fattori di valutazione vengono applicati i seguenti parametri:

- Livello base

- Livello medio

- Livello alto

Il punteggio da attribuire alla variabile performance individuale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente per ciascuno dei fattori individuati.

Per quanto riguarda il personale del comparto con incarico di responsabile di Posizione

Per le diverse categorie del personale la quota massima individuale attribuibile per il fondo di produttività sarà così determinata:

Calcolo coefficiente per singola categoria

Cat. A – = 100

Cat. B – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. B: x

Cat. Bs – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. Bs: x

Cat. C – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. C : x

Cat. D – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. D: x

Cat. Ds – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. Ds: x

I coefficienti così ricavati per ciascuna categoria vengono moltiplicati per il totale delle figure professionali previste per ogni singola categoria.

La somma dei valori così ottenuti darà il totale dei coefficienti.

Valore Punto = Fondo: totale coefficienti

Quota attribuibile = Valore Punto x Coefficiente Singola Categoria

Il grado di raggiungimento degli obiettivi

Negli obiettivi sono indicati:

- il soggetto responsabile
- gli indicatori di risultato
- gli elementi di verifica dei risultati raggiunti
- l'eventuale raggiungimento parziale del risultato
- il peso del singolo obiettivo in ragione del valore complessivo degli obiettivi per dirigente (ai singoli obiettivi in sede di negoziazione viene attribuito un peso relativo).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene misurato utilizzando appositi indicatori.

I valori assunti da tali indicatori, di anno in anno, costituiranno il riferimento per la valutazione delle performance realizzate dalle singole strutture organizzative.

Gli obiettivi possono avere indicatori di risultato differenziati, tali da prefigurare le tre categorie di riferimento per il processo di valutazione:

- obiettivo pienamente raggiunto
- obiettivo parzialmente raggiunto

• obiettivo non raggiunto

Queste tre categorie non sono necessariamente presenti per tutti gli obiettivi, potendone sussistere alcuni per i quali il raggiungimento parziale non può essere definito.

Modalità attuative. Si potrebbe concordare che la direzione strategica eroga in forma di acconto dell'..... della quota spettante sia della produttività collettiva che della retribuzione del risultato. A seguito di valutazione finale positiva si erogherà la quota restante del 20 % (??) in forma di conguaglio.

A conclusione del lavoro di valutazione e di determinazione delle performance si provvederà a calcolare l'importo della retribuzione di risultato e di produttività collettiva spettante a ciascun dipendente e ad effettuare l'eventuale conguaglio con quanto liquidato in forma di anticipazione.

Le assenze dal lavoro

L'accordo aziendale deve contenere la puntuale individuazione delle assenze che non danno luogo all'incentivo, nonché la previsione che la parte non attribuita a causa delle assenze, viene attribuita al restante personale.

Ipotesi di scheda di valutazione annuale. La valutazione annuale dei dipendenti avviene tramite una scheda di valutazione, i cui contenuti sono puramente indicativi e, almeno in parte, derivano dalle "declaratorie" previste più sopra per le categorie, si compone di tre sezioni:

1. I Sezione: Obiettivi di performance organizzativa
2. II Sezione: Contributi individuali
3. III Sezione: Piano di miglioramento

La sezione I è costituita da due parti di cui la prima finalizzata ad evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati, in sede di negoziazione di budget, alla struttura cui afferisce il soggetto valutato.

La media ponderata della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, è determinata dalla U.O. Programmazione, Controllo e Sistema Informativo mediante l'utilizzo indicatori chiari e misurabili.

La seconda parte è finalizzata alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, ove il valutatore di prima istanza abbia assegnato al dipendente obiettivi specifici.

Viceversa, qualora non siano stati assegnati al dipendente obiettivi specifici, lo stesso concorre alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, e la parte della scheda dedicata alla valutazione degli obiettivi individuali non dovrà essere compilata.

La Sezione II prevede la valutazione in 8 competenze distinte per Dirigenti/incarichi e per il restante personale del Comparto:

Dirigenti/ Incarichi	Altro personale
1) Capacità decisionale	1) Efficienza nell'eseguire le proprie attività
2) Programmazione e controllo	2) Efficacia della prestazione
3) Sensibilità economica	3) Osservanza delle procedure-protocolli
4) Collaborazione con colleghi ed utenti	4) Collaborazione e comunicazione nei confronti di utenti e ruoli sovraordinati
5) Gestione e sviluppo delle risorse umane	5) Gestione delle situazioni di emergenza
6) Gestione/Promozone dell'innovazione e sviluppo professionale	6) Sviluppo professionale ed orientamento all'innovazione
7) Senso di appartenenza	7) Senso di appartenenza
8) Qualità del contributo professionale	8) Capacità di adattamento, disponibilità e relazione con i colleghi

Le competenze di cui sopra, espresse dal valutato nel corso dell'anno, sono valutate secondo una scala compresa tra 1 e 5 come riportato di seguito:

Valutazione	Livello	significato
1	scarso	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso
2	minimo	Descrive un livello di contributo accettabile, che presenta tuttavia significativi margini di miglioramento
3	buono	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso
4	ottimo	Descrive un livello di contributo di qualità ottima e costante nel tempo
5	eccellente	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, costante nel tempo, oltre alle attese

Il valutatore deve, in ogni caso, esplicitare le motivazioni che hanno dato luogo alla valutazione di ogni competenza e, comunque, motivare in maniera dettagliata quando la valutazione assegnata è inferiore alla media (valutazione scarsa o minima) o superiore alla media (valutazione ottima o eccellente).

La valutazione complessiva della Sezione II è data dalla somma delle valutazioni attribuite ai singoli item di valutazione, da un minimo di 8 a un massimo di 40.

La Sezione III richiede di elencare le principali aree di miglioramento del valutato in termini di competenze individuali.

È in particolare richiesto di indicare obiettivi di miglioramento.

Pesatura delle due sezioni. Il raggiungimento degli obiettivi di performance e la valutazione delle competenze individuali concorrono al raggiungimento della quota di risultato secondo pesi definiti sulla base della posizione di responsabilità gestionale ricoperta dal valutato

I sistemi di pesatura, solitamente espressi in punteggi ma anche in percentuali, possono essere diversi e differenziati.

Essi devono essere realistici, trasparenti, misurabili ed eventualmente modificabili in corso d'opera.

A puro titolo di esempio i criteri generali su cui attivare la valutazione andrebbero a loro volta suddivisi in fattori che permettono una migliore descrizione dei criteri stessi.

Tali criteri si possono, indicativamente, ricondurre ai seguenti titoli:

- Impegno
- Capacità
- Arricchimento professionale

Per ognuno dei «macro titoli», andrebbero individuati i fattori di valutazione, il cui numero può variare, ad esempio: Comportamento atto a stabilire una relazione positiva con utenti/cittadini

- Flessibilità/Adattabilità operativa
- Assunzione delle responsabilità connesse alle proprie attività
- Comportamento di fronte a situazioni nuove o imprevisti
- Acquisizione e applicazione di nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione a eventi formativi
- Grado di propensione all'aggiornamento e arricchimento professionale

Il numero complessivo dei fattori, possono essere classificati, sempre ad es. in cinque gradi di valutazione:

- Insufficiente rispetto alle attese: crediti 1
- Migliorabile rispetto alle attese: crediti 2
- Accettabile rispetto alle attese: crediti 3
- Conforme alle attese: crediti 4
- Superiore alle attese: crediti 5

Attraverso l'analisi dei fattori di valutazione- poniamo 20, per ogni fattore, in base al grado di valutazione, verrà dato un credito tra 1 e 5; successivamente si arriverà al conteggio della somma dei crediti che porterà ad un valore numerico compreso tra un valore minimo di 20 (crediti 1 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame) e un massimo di 100 (crediti 5 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame).

• Con un ultimo passaggio, attraverso una griglia di assegnazione dei punteggi, sotto descritta, sarebbe possibile, partendo dal totale complessivo dei crediti raggiunti, inserire in 5 classi di punteggio, la valutazione dei singoli operatori dove il punteggio minimo corrisponderà a 1 e quello massimo a 5.

• Il numero complessivo dei fattori, possono essere classificati, sempre ad es. in cinque gradi di valutazione:

- Insufficiente rispetto alle attese: crediti 1
- Migliorabile rispetto alle attese: crediti 2
- Accettabile rispetto alle attese: crediti 3
- Conforme alle attese: crediti 4
- Superiore alle attese: crediti 5

Attraverso l'analisi dei fattori di valutazione- poniamo 20, per ogni fattore, in base al grado di valutazione, verrà dato un credito tra 1 e 5; successivamente si arriverà al conteggio della somma dei crediti che porterà ad un valore numerico compreso tra un valore minimo di 20 (crediti 1 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame) e un massimo di 100 (crediti 5 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame).

Con un ultimo passaggio, attraverso una griglia di assegnazione dei punteggi, sotto descritta, sarebbe possibile, partendo dal totale complessivo dei crediti raggiunti, inserire in 5 classi di punteggio, la valutazione dei singoli operatori dove il punteggio minimo corrisponderà a 1 e quello massimo a 5.

Griglia di assegnazione dei punteggi (partendo dal totale complessivo dei crediti

Da 20 a 38 crediti	Da 39 a 53 crediti	Da 54 a 65 crediti	Da 56 a 89 crediti	Da 90 a 100 crediti
Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	Punti 5

Sarà considerata positiva la valutazione che avrà totalizzato un minimo di 39 crediti. Quelli che avranno totalizzato quota da 90 a 100, potrebbero essere fra gli assegnatari del 30%.

Ipotesi scheda individuale

UNITA' OPERATIVA:	
VALUTATO :	
PROFILO E DISCIPLINA/QUALIFICA	
VALUTATORE: RESPONSABILE DELLA STRUTTURA :	
SUPPORTATO DA:	
IN QUALITÀ DI: (COORDINATORE, DIRIGENTE RESPONSABILE DI.....)	
PERIODO VALUTATO:	DAL AL
DATA DI EFFETTUAZIONE DEL COLLOQUIO INTERMEDIO E FIRMA DEL VALUTATO	

A	AREA DELLA COLLABORAZIONE	GIUDIZIO (1-5)
1.	1 2 3 4 5
2.	1 2 3 4 5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO:

B	AREA DELLA COMUNICAZIONE	GIUDIZIO (1-5)
1.	1 2 3 4 5
2.	1 2 3 4 5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO:

C	AREA DELLA QUALITÀ EROGATA	GIUDIZIO (1-5)
1.	1 2 3 4 5
2.	1 2 3 4 5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO:

D	AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA	GIUDIZIO (1-5)
1.	1 2 3 4 5
2.	1 2 3 4 5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

E	AREA DELL'EFFICIENZA	GIUDIZIO (1-5)
1.	1 2 3 4 5
2.	1 2 3 4 5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO:

F	AREA DELLA FORMAZIONE	GIUDIZIO (1-5)				
1.	1	2	3	4	5
2.	1	2	3	4	5

GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITÀ RILEVATI :

Data e Firma del Dirigente valutatore

Il sottoscritto dichiara che il responsabile della U.O. di appartenenza ha illustrato i contenuti della presente scheda valutazione.

Data e Firma del valutato

EVENTUALI RILIEVI ED OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO.

Data e Firma del Valutato

QUARTA PARTE

STRUMENTI OPERATIVI DI SUPPORTO

Indice

- 1) Riposo settimanale
- 2) Determinazione della media di 48 ore
- 3) Turni di lavoro
- 4) Esempio calcolo del debito orario
- 5) Esempio calcolo delle assenze
- 6) Esempio calcolo del fabbisogno di personale
- 7) Esempio calcolo determinazione dei carichi di lavoro

RIPOSO SETTIMANALE ART. 29

Periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero.

Non è possibile la sequenza:

TURNO	ORE DI LAVORO	ORE DI RIPOSO
Pomeriggio	14/22	2
Riposo		24
Mattino	6/14	2

Totale ore riposo 32

È possibile la sequenza:

TURNO	ORE DI LAVORO	ORE DI RIPOSO
Pomeriggio	13/20	4
Riposo		24
Mattino	7/14	

Totale ore riposo 35

DETERMINAZIONE DELLA MEDIA DI 48 ORE

Il periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, di sei mesi.

Nel calcolo del periodo di riferimento non si considerano le assenze per:

- Malattia
- Ferie
- Infortunio
- gravidanza
- i riposi compensativi per lavoro straordinario

Ad esempio, se in sei mesi un lavoratore ha fruito di • 5 giorni di ferie, • 5 di malattia, il periodo di riferimento effettivo sarà di: sei mesi e 10 giorni.

Esempio come si calcola la media 48 ore settimanali in 6 mesi

Il periodo da considerare sarà formato da 24 settimane

Nelle 24 settimane l'orario è il seguente:

12 settimane a 52 ore settimanali

12 settimane a 36 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente: ore lavorate = $(12 \cdot 52) + (12 \cdot 36) = 624 + 432 = 1056$

$1056/24 = 44$ ore

La media delle 48 ore settimanali NON è stata superata

Il periodo da considerare sarà formato da 24 settimane. Nelle 24 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 20 settimane a 52 ore settimanali
- 4 settimane a 36 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente: ore lavorate = $(20 \cdot 52) + (4 \cdot 36) = 1040 + 144 = 1184$ ore

$1184/24 = 49.33$

La media delle 48 ore settimanali è stata superata.

TURNI DI LAVORO

Le problematiche biopsicosociali del lavoro a turni. Fattori che influenzano la tolleranza del lavoro a turni:

- Fattori personali
- Familiari
- ambientali e sociali
- fattori legati al tipo di turnazione
- fattori connessi al posto di lavoro

Principali raccomandazioni per l'organizzazione del lavoro a turni e notturno

1. Fare ricorso a rotazioni a breve termine in modo da limitare al massimo il numero di notti consecutive (non superiori a due)
2. Adottare cicli di turnazione non troppo lunghi e rotazioni il più possibile regolari (preferire la rotazione in ritardo di fase (M-P-N) nei sistemi in ciclo continuo)
3. Regolare la lunghezza del turno notturno in base alla gravosità fisica e mentale del compito
4. Evitare intervalli troppo brevi nel passaggio da un turno all'altro e consentire almeno 24 ore di riposo dopo il turno di notte
5. Non iniziare con troppo anticipo il turno del mattino
6. Predisporre tempi di rotazione tali da consentire il maggior numero possibile di fine settimana liberi
7. La possibilità di fruire di un adeguato numero di week-end liberi

Tipologia dei turni

- Turni a ciclo continuo: copertura del servizio nell'arco delle 24 ore (programmazione su base mensile o annuale)
- Turni a ciclo diurno: durata di 12 ore e ricade nella fascia oraria che va dalle 7/8 del mattino alle 19/20 della sera.
- Turni monofase o turni unici: coprono solo una parte della giornata, solitamente compresa tra le 7/8 del mattino e le 14/15 del pomeriggio
- Turni a ciclo breve: si sviluppano in un periodo di tempo inferiore alla settimana (M, P, N, R, N, R)
- Turni a ciclo lungo: si sviluppano in un periodo di tempo superiore alla settimana (M, M, P, P, N, N, R, R)

Modalità di articolazione dell'orario di lavoro e dei turni

Assicurare un adeguato periodo di riposo alternando i turni con il metodo della • rotazione "in fase" MM - PP - NN

- "in ritardo di fase" M - P - N • ("anticipo di fase" P - M - N)

Avvicendamento tra le équipes turnanti compatibile con i ritmi circadiani (cambio turno tra le 7 e le 8 del mattino, 13 e le 14 del pomeriggio, le 21 della sera)

- Sufficiente numero di giornate di riposo alla fine del turno (dopo la notte)
- Durata della prestazione oraria non superiore alle 8 ore
- Turni a ciclo breve Programmazione plurimensile

Sviluppo mensile del turno in "quinta"

Sviluppo mensile del turno in "quinta".

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V		
A	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S	
B	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		
C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P		
D	S		P	M	N	S		P	M	N	S		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	P	M
E		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		F	F	
F	P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	

Si sviluppa in cinque giorni, tre lavorativi e due riposi, per un totale di 24 ore, e prevede la disponibilità di 6 operatori.

Sviluppo mensile del turno in "sesta"

Sviluppo mensile del turno in "sesta".

FEB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
03	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	
A	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S	
B	F	F	F	F	P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P
C	I	N	S		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	P	M	I	N	S		P
D	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		F	F	F	F	F	F	F	
E	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	
F		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	
G	P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	

Si sviluppa in sei giorni, quattro lavorativi e due riposi per un totale di 30 ore prevede la disponibilità di 7 operatori.

Turno 3/1

FEB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
03	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V
A	M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M		M	M	P		M	P	P		M	M	P		
B	P	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M		M	M	P		M	
C			M	M	P		M	P	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M
D		M	M	P		M	M			M	M	P		M	P	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P
E	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

La sequenza è formata da tre giorni lavorativi seguiti da un riposo richiede la disponibilità di cinque operatori.

Nello sviluppo dei turni sono rispettate le regole di: regolarità della sequenza (giorni di lavoro e giorni di riposo), direzione oraria della rotazione (mattino, pomeriggio, notte); previsione al massimo di due notti consecutive; rispetto dei riposi giornalieri e settimanali.

Esempi modelli turni.

1 modello						
giorno	1	2	3	4	5	6
turno	m	m	p	IN	sn	R
Questo modello di turno consente 11 ore consecutive nelle 24						

2 modello												
giorno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
turno	m	m	p	p	r	r	m	m	in	SN/IN	SN	r

Questo modello di turno consente 11 ore consecutive nelle 24. Prevede un numero minimo di notti, la rotazione in senso orario, un doppio di riposi ogni 10 giorni. Permette lo scorrimento delle giornate di riposo. Permette il richiamo in servizio, in caso di necessità, con la reperibilità.

3 modello									
giorno	1	2	3	4	5	6	7	8	9
turno	m	m	p	p	r	IN	SN/IN	SN	r
Questo modello di turno consente 11 ore consecutive nelle 24. Prevede un numero minimo di notti, la rotazione in senso orario, un doppio di riposi ogni 10 giorni. Permette lo scorrimento delle giornate di riposo. Permette il richiamo in servizio, in caso di necessità, con la reperibilità.									

Per riepilogare: nel confronto per l'articolazione degli orari di lavoro. Nella stesura dei turni di lavoro, ulteriori elementi da considerare quali raccomandazioni generali al fine di ridurre gli effetti negativi dei turni sul personale sono i seguenti:

- Consentire ai lavoratori periodi in cui siano il più possibile "liberi" dal turno notturno, alternandoli cioè con turni di lavoro a solo ciclo diurno;
- Evitare la programmazione dei turni con sequenza M-N e SN-P nello stesso giorno in quanto non sono consentiti
- Programmare un numero limitato di notti consecutive al fine di ridurre al minimo ulteriori disagi derivanti da notti successive;
- Adottare uno schema di turni che preveda cicli di sequenza il più possibile regolari;
- Limitare il numero delle ore del turno notturno: ricorrere a turni che prevedano 11 o 12 ore
- Posticipare le ore di inizio del turno del mattino.

Premesso che l'orario del cambio del turno viene regolamentato a livello aziendale o se l'organizzazione lo permette, a livello di unità operativa dovrebbe avvenire, di regola, dalle 6 alle 7 al mattino. Anche l'orario del cambio degli altri turni dovrebbe avvenire rispettivamente tra le 13 e le 14 per il turno pomeridiano e tra le 20 e le 22 per il turno notturno. Tali orari sembrerebbero cadere in periodi di tempo che condizionano in misura limitata gli orari dei pasti, del sonno e del risveglio mattutino;

- Concentrare i giorni di riposo o di recupero delle ore lavorate dopo il turno notturno al fine di poter permettere il più completo recupero psicofisico del lavoratore;

- Aderire a sequenze di turni che prevedano, nelle loro rotazioni, dopo la mattina il pomeriggio e dopo il pomeriggio la notte;
- Garantire un'informazione quanto più tempestiva possibile del turno programmato, considerato che il lavoro a turni condiziona anche l'attività extra lavoro e la vita sociale del lavoratore

CALCOLO DEL DEBITO ORARIO

“Debito orario teorico standard”: quantità di ore annue, mensili, settimanali o giornaliere che il lavoratore, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, si obbliga a fornire al datore di lavoro come corrispettivo della retribuzione che riceve in funzione della qualifica rivestita e del ruolo ricoperto

Procedimento:

$$36 \text{ (ore settimanali)} \times 52 \text{ (settimane annue)} = 1872 \quad 1872 : 12 = 156 \text{ ore teoriche mensili}$$

Debito orario effettivo: Risultato della differenza tra debito orario teorico standard e l'insieme delle ferie, festività sopresse, infrasettimanali, espresse in ore/giorni

Due procedimenti:

- orario di lavoro su 5 giorni 36: 5 = 7 ore e 12 min/die (debito orario giornaliero)
- orario di lavoro su 6 giorni 36: 6 = 6 ore/die (debito orario giornaliero)

-calcolo giornate lavorative

- strutturazione del turno

Orario di lavoro su 5 giorni

- Ferie: 28 giornate (26 + 2) = a 201 ore e 36 min
- Festività sopresse: 4 giornate = 28 ore e 48 min
- Festività infrasettimanali: 8/11 giornate = 68 ore e 24 min (valore medio)

Totale: (201,36 + 28,48 + 68,24) = 298,48 equivalenti a 41,5 giornate non lavorate 1872 (orario teorico) - 98,48 = 1573,12 debito orario effettivo Giorni da scorporare

Orario di lavoro su 5 giorni: Per calcolare le giornate lavorative/anno riposi settimanali: 104 (52 x 2) quindi:

$$365 - 104 (r) - 32 (f + fs) - 9 (fs \text{ infra}) = 220 \text{ gg lav/anno } 1573,12 \text{ (debito orario effettivo): } 7.12 \text{ (ore/giorno)} \\ = 220$$

Orario di lavoro su 6 giorni: Per calcolare le giornate lavorative/anno riposi settimanali: 52 (52 x 1) quindi:

$$365 - 52(r) - 36 (f-fs) - 11(fs \text{ infra}) = 266 \text{ gg lav/anno } 1599 \text{ (debito orario effettivo): } 6 \text{ (ore/giorno)} = 266$$

Orario di lavoro su 6 giorni

- Ferie: 32 giornate (30 + 2) = 192 ore
- Festività sopresse: 4 giornate = 24 ore
- Festività infrasettimanali: 8/11 giornate = 57 ore (valore medio)

$$\text{Totale: } (192 + 24 + 57) = 273 \text{ ore equivalenti a } 45,5 \text{ giornate non lavorate } 1872 \text{ (orario teorico)} - 273 \\ = 1599 \text{ debito orario effettivo}$$

ESEMPIO DI CALCOLO “TASSO DELLE ASSENZE”

È il parametro espresso in valori percentuali, con il quale si misurano le ore/giorni di assenza dal servizio degli operatori per motivi di salute, problemi familiari rilevanti, infortuni sul lavoro rispetto a quelle lavorabili in un anno; evento sentinella:

- Dal punto di vista sociale (indice di disagio, conflitti)
- Dal punto di vista organizzativo (previsione sostituzioni)
- In campo economico (onere finanziario aggiuntivo aziendale):

$$20 \text{ € (costo orario lordo)} \times (1573 \times 10 \% \text{ tasso di assenteismo} = 157,18) = 3146 \text{ pro-capite}$$

Periodo individuale di assenza espresso in giornate/ore lavorative

$$\times 100$$

Giornate/ore lavorative pro capite nell'anno di riferimento (1573/1599)

Es.: Unità operativa 8 lavoratori 35 gg assenza complessiva (per malattia o infortunio) 35/8 = 4.5 gg assenza media annua pro capite

$$4.5 \text{ gg assenza media annua pro capite} \times 100 = 1.23 \% \text{ tasso}$$

Periodo individuale di assenza espresso in giornate/ore lavorative

$$\times 100 \text{ Giornate/ore lavorative pro capite dell'anno di riferimento (1573 /1599)}$$

20 lavoratori = 400 gg di assenza 400: 20 = 20 gg (assenza media /operatore)

...per calcolare le giornate effettive da sostituire:

Es.: turno su 5 gg

- 104 (riposi) + 10 (fest. Infr.li) = 114
- 114: 12 (mesi) = 9.6 (riposi medi /mese/lavoratore)
- 9.6: 30 = X: 20 si ottiene 6.4 (riposi medi /20 gg)
- 20 gg - 6.4 gg = 13.6 (gg effettivi da sostituire)
- 13.6 x 7.12 = 92 (ore effettive da sostituire) 92 (ore lavorative di assenza) _____ x 100 = 5.9 % 1573 (ore lavorative effettive)

1573 - 92 = 1481 (gg effettivi lavorati al netto del tasso di assenteismo) ...per calcolare il fabbisogno del personale:

-tot. ore di assistenza da erogare: 1573 (ore lavorative) = x (risorse)

- tot. ore di assistenza da erogare: 1481 = x + (risorse)

Qualifica	infermieri
-----------	------------

numero giorni di assenza per malattia	32
Numero giorni di assenza per infortunio	3
Totale assenze	35
Organico	8
Media giorni di assenza per malattia	4.00
Media giorni di assenza per infortunio	0.38
Giorni lavorabili per qualifica	2432
Tasso assenze per malattia	1.32
Tasso assenze per infortunio	0.12

Giorni perduti assenza ----- x 100 Giorni lavorabili (n giorni lavorativi x n. operatori)
 35 _____ x 100 2432 - 0.04

UNA MODALITA' DI CALCOLO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Le modalità tecniche di calcolo del fabbisogno del personale, possono essere diverse, ne presentiamo due, a puro titolo di esempio.

1° Esempio

La metodologia si articola in due livelli:

1) Metodologia per la definizione di un fabbisogno teorico di personale

2) Metodologia per la valutazione dei piani di fabbisogno regionali

In prima applicazione la metodologia fa riferimento esclusivamente al fabbisogno teorico di personale sanitario medico, infermieristico e OSS, che svolge la propria attività in ambito ospedaliero.

I criteri utilizzati per definire il fabbisogno teorico hanno avuto tre driver principali e nello specifico:

1. L'organizzazione della rete di offerta: identificazione del ruolo delle strutture nella rete ospedaliera e di emergenza-urgenza secondo la classificazione del DM n. 70/2015;

2. La produzione: l'attività ospedaliera, specialistica e di emergenza urgenza, erogate in ambito ospedaliero nel corso del 2015;

3. Il tempo di lavoro: rispetto dell'orario di lavoro e della turnistica come previsto dalla Legge n. 161/2014. (deroghe)

Relativamente alla rete di offerta si è tenuta in considerazione la programmazione regionale approvata, o in corso di approvazione, delle reti ospedaliere rispondenti alle disposizioni ed ai criteri previsti dal DM 70/2015.

Corre l'obbligo di precisare che non tutte le Regioni hanno completato il percorso di definizione/revisione delle reti ospedaliere e di emergenza – urgenza ai sensi del DM 70/2015 e nessuna ha completato l'attuazione del programma.

Per quanto concerne l'attività sono stati utilizzati:

- i ricoveri ospedalieri (SDO);

- i flussi di specialistica ambulatoriale (ex Art. 50);

- il flusso di prestazioni del pronto soccorso EMUR.

Per quanto riguarda la specialistica ambulatoriale occorre tener presente che i dati sono classificati con nomenclatori differenti tra regione e regione e non esiste una univoca attribuzione delle prestazioni dei nomenclatori regionali alle discipline di riferimento.

Per quanto riguarda il tempo lavoro è stato utilizzato, come parametro, il numero di ore lavorate per Full Time equivalenti (FTE), il quale è stato identificato sulla base delle ore lavorabili a tempo pieno al netto di:

ore di non presenza per Festività infrasettimanale,

- Ferie e festività soppresse,

- Ore non assistenziali (formazione),

- Assenza per malattie, per Infortunio sul lavoro/malattia professionale;

- Aspettative per motivi di famiglia o personale, per cariche pubbliche elettive, aspettativa,

- Legge 104/92,

- Maternità, Congedo parentale ex D.Lgs. 151/2001

È stato pertanto stimato un numero di ore lavorate per il personale del comparto (infermieri, operatori socio sanitari e operatori tecnici dell'assistenza) **pari a 1.418 ore.**

Nella tabella che segue si riporta il dettaglio della modalità di calcolo delle ore.

Calcolo ore lavorate (ipotesi 6gg/sett)	
Ore settimana	36
Giorni	6
Ore giorno	6
Orario contrattuale per *52 settimane	1872
Media festività infrasettimanali che cadono in giornate lavorative (compreso S. Patrono) 10 giorni	
Ferie e festività soppresse 32+4 gg	-216
Primo sottotale	1596
Assenze per maternità, 104, ecc.	-50 (3.10%)
Assenze per malattia, è inclusa la formazione	-128 (8.00%)
Ore lavorate l'anno per assistenza	1.418

• **Personale infermieristico e OSS per OBI Osservazione Breve Intensiva** – i minuti per accesso in pronto soccorso si calcolano in modo differenziato in funzione del ruolo del presidio nella rete ospedaliera (allegato tabella 6). I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di prestazioni e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale

di assistenza pari a 1.418. Alla fine, si moltiplica il risultato per un coefficiente da 1 (min) a 1,1 (max). Il valore minimo è di 12 unità.

• **Personale infermieristico e OSS per il PS** – il fabbisogno è determinato secondo il ruolo del presidio all'interno della rete ospedaliera: 6 infermieri per Dea 1° e 12 infermieri per Dea 2°.

Per il personale infermieristico e OSS, al fine di tenere conto del personale con limitazioni e delle differenze logistiche il valore di riferimento è stato ampliato del 13%.

Con riferimento ai fabbisogni di personale afferente alle altre discipline, al fine di tener conto di particolari situazioni regionali organizzative, si è inteso elaborare un intervallo di riferimento di fabbisogni teorici e sono stati individuati i seguenti criteri metodologici, distinti per le diverse tipologie di personale:

1. **Personale infermieristico per il day hospital.** I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di accessi e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;

2. **Coordinatore (caposala) per i ricoveri** – un caposala ogni 16-24 presenze medie annue. Le presenze medie di ricoveri ordinari si ottengono dividendo il totale delle giornate per 365. Il corrispondente valore per i day hospital si ottiene dividendo il totale degli accessi per 250;

3. **Coordinatore (caposala) per le sale operatorie** – Basato sul numero di sedute medie per ricoveri chirurgici e chirurgia ambulatoriale. Il numero di sedute annue si calcola dividendo il numero di pazienti annui con DRG chirurgico per il parametro per seduta. Il numero di sedute delle sale operatorie si ottiene dividendo il risultato per 220 (giornate annue). Il numero di infermieri si ottiene moltiplicando il risultato per 3 se ricoveri ordinari e 2 se day surgery e interventi di chirurgia ambulatoriale qualificata;

4. **Infermieri per dialisi** – un infermiere ogni 750 dialisi l'anno. Il parametro è stato ricondotto ai minuti di assistenza infermieristica per prestazione (nell'allegato tabella 4 è indicato il tempo totale dal quale scorporare il 25% per gli OSS). I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di accessi e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza 1.418;

5. **Infermieri per prestazioni ambulatoriali per esterno** – basato sui minuti di assistenza per prestazione ambulatoriale. I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di prestazioni e divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;

6. **Infermieri per prestazioni ambulatoriali di diagnostica strumentale** – minuti di assistenza per prestazione ambulatoriale. I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di prestazioni e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;

7. **Infermieri per sterilizzazione e gestione dei Dispositivi medici** – un infermiere per mille pazienti chirurgici;

8. **Infermieri per funzioni centrali e coordinamenti trasversali** – +2% sul totale del personale infermieristico;

9. **OSS per i ricoveri ordinari** – basato sui minuti di assistenza per giornata di ricovero. I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di giornate e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;

10. **OSS per le sale operatorie** – basato sul numero di sedute medie per ricoveri chirurgici e chirurgia ambulatoriale. Il numero di sedute annue si calcola dividendo il numero di pazienti annui con DRG chirurgico per il parametro per seduta riportato nell'allegata tabella 2. Il numero di sale operatorie si ottiene dividendo il risultato per 220 (giornate annue);

11. **OSS per dialisi** – un OSS ogni tre infermieri;

12. **OSS per trasporti da / a sala operatoria** – un'ora ogni 2 pazienti sottoposti a intervento chirurgico (RO). Le ore si moltiplicano per il numero di pazienti con DRG chirurgico e si divide per il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418; 24. **OSS per trasporti da / a diagnostica e consulenze** – un'ora per 1,5 persone per un evento ogni 4 giorni di degenza ordinaria. Il numero annuo di giornate di degenza ordinaria si divide per 4 e si moltiplica per 1,5. Il risultato si divide per il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418.

2° Esempio

Quantità e qualità di risorse umane, da conferire ad un'unità organizzativa, necessarie a soddisfare la domanda di prestazioni

Permette di definire

• Struttura del turno a seconda della numerosità di operatori assegnati all'unità operativa, dovrà essere adottato un modello di turnazione che preveda la presenza in servizio, nelle diverse ore della giornata, di una quantità adeguata di personale

• Articolazione del turno in quanto, la copertura delle ore di attività del servizio deve essere effettuata nel rispetto dei vincoli contrattuali e di legge concernenti l'orario di lavoro.

Fabbisogno delle risorse nei diversi segmenti della giornata

Fatto 100 il carico di lavoro complessivo di una U.O., la sua distribuzione può essere pari a:

• Al 50% per il turno del mattino

• Al 30% per il turno pomeridiano

• Al 20% per quello notturno

In termini di operatori ciò significa, che dato un organico di 14 operatori e tenuto conto delle necessità di sostituire le assenze, 6 unità coprono il turno del mattino, 4 il pomeriggio, 2 la notte.

Indice di case-mix, permette di definire il livello di complessità assistenziale della casistica trattata. L'indice di case-mix indica la complessità relativa della casistica trattata, ovvero il grado medio di impegno dei ricoveri effettuati.

Esistono diverse formule proposte per calcolarla, ma in termini semplificati si può definire come la somma dei pesi relativi di tutti i DRG assegnati in un dato periodo, divisa per il corrispondente numero dei dimessi. È un indice della produttività di un ospedale (o di U.O., o di un'Azienda) ma anche del suo livello di specializzazione) (I sistemi case-mix utilizzati sono molto diversi fra le regioni: SOSIA Lombardia, RUG Marche, E.R. SVAMA Veneto e Puglia, AGGIR Liguria.

Da qui le fortissime differenze circa la misurazione del fabbisogno organico fra le regioni.)

Definiamo:

- Bassa complessità per valori case-mix > a 0,80
- Media complessità per valori case-mix > 0,80 > 1,50
- Alta complessità per valori case-mix > 1,50 > 3,00
- Assistenza intensiva per valori case-mix > 3,00

Il calcolo delle risorse per ciascuna unità operativa (reparto, ecc) viene elaborato tenendo conto dei posti letto attivati e del tasso di occupazione rilevato, qui empiricamente indicato nell'80%.

L'operazione da compiere consiste nel moltiplicare il numero dei posti letto attivati per il tasso di occupazione medio; il prodotto di questa moltiplicazione determinare il numero dei pazienti effettivamente assistiti per ottenere il numero dei posti letto attivati, e moltiplicarlo per il tasso di va ulteriormente moltiplicato per gli indici di standard organizzativo (infermieri e personale di supporto), della classe di complessità di appartenenza.

Esempio

Se modifichiamo l'indice di case-mix –in alto o in basso- e l'indice di saturazione, otterremo indici di personale sempre diversi.

Case-Mix	N. posti letto	Tasso di occupazione	Complessità assistenziale
0.92	20	80%	Media

Indici Infermieri	Indici operatori di supporto
0.35	0.21

Formula per il calcolo del fabbisogno di personale

$PL \times T.O.M \times I.C.M \times Ore\ eff. \times G.A / O.M.LA$

Legenda

- PL = posti letto x
- T.O.M = tasso di occupazione media x
- I.C.M = indice case-mix x
- Ore eff. = ore effettuate per turno per dipendente x
- G.A = giorni di assistenza anno:
- O.M.L.A = ore medie lavorate anno

Infermieri

		esempio		
P.L attivati	x	20		
Occupazione media 80%	x	0.80	16	Presenza media
Indice case-mix 0.92	x	0.35	5.6	n. infer, presenti nelle 24h
Ore effettuate per turno 8	x	8	44.8	Ore totali necessarie nelle 24h
Giorni di assistenza annui 365	x	365	16352	Ore totali necessarie nell'anno
Ore medie lavorate 1500	x	1500 (*)	10.90	Fabbisogno infermieri

Tot. Infermieri	/	11		
------------------------	---	-----------	--	--

OSS

		esempio		
P.L attivati	x	20		
Occupazione media 80%	x	0.80	16	Presenza media
Indice case-mix 0.92	x	0.21	3.36	n. infer, presenti nelle 24h
Ore effettuate per turno 8	x	8	26.88	Ore totali necessarie nelle 24h
Giorni di assistenza annui 365	x	365	9811	Ore totali necessarie nell'anno
Ore medie lavorate 1500	x	1500 (*)	6.54	Fabbisogno infermieri
Tot. OSS	/	7		

Quindi in un reparto di complessità assistenziale media di 20 posti letto, con 36 ore di lavoro sono necessarie 18 persone. **Ulteriore sistema di calcolo.** Le aziende molto spesso utilizzano un sistema di calcolo che riduce il numero dei lavoratori mancanti, da 4 a 3.

Questo sistema, però, non tiene conto dell'indice di saturazione dei posti letto e del numero dei posti letto, per cui se è pari all'80%, come considerato nell'esempio, la presenza di 14 operatori comporta un peso specifico di carichi di lavoro di un certo tipo, ma se l'indice di saturazione fosse del 100%, i carichi di lavoro sono più elevati a parità di personale in servizio.

- **Minuti di assistenza da erogare $160 \times 365 = 58.400$ minuti annui**
- **Minuti annui 58400×20 posti letto 1168000 totale minuti annui**
- **Totale annuo $1168000 / 60$ valore ore = 38933 ore di assistenza totale**
- **Ore di assistenza $38933 / 1500 = 25.95$ operatori (26)**
- **Ore di assistenza $38933 / 1700 = 22.90$ operatori (23)**

ESEMPIO DETERMINAZIONE DEI CARICHI DI LAVORO

Il "peso" assistenziale del paziente è determinato da diversi fattori:

- Il numero dei pazienti di una determinata categoria da assistere
- gravità della patologia – instabilità patologica
- livello di dipendenza delle cure infermieristiche
- tempo necessario a compiere le azioni infermieristiche e di supporto
- livello delle procedure necessarie
- competenze professionali – livello di formazione necessario
- Tecnologie di supporto, ad es, sollevatori

Nell'esempio che presento utilizzo il "metodo svizzero", che si basa sulla classificazione dei degenti per classi di dipendenza per l'assistenza diretta, mentre per l'assistenza indiretta e le attività di tipo alberghiero, sono considerate costanti poiché si mantengono invariate e non sono influenzate dalla tipologia dei malati, ma solo dal loro numero.

Mentre per l'assistenza diretta al malato non sono necessarie particolari precisazioni, per l'assistenza indiretta si intende, ad esempio: preparazione del materiale necessario, intrattenersi con la famiglia del malato, trasmettere informazioni, aspettare un medico, lavaggio di materiale d'uso, ecc.

Per quella alberghiera si intende, ad esempio: sistemazione della biancheria, pulizia dell'ambiente vicino al malato, i pasti, trasporto del malato per indagini diagnostiche o terapie, ecc.

Classi di dipendenza	Tempo di assistenza diretta per degente nelle 24h		
	Livello ottimale 3	Livello ottimale 2	Livello ottimale 1

Classe 3 Totalmente dipendente	215 minuti	175 minuti	135 minuti
Classe 2 parzialmente dipendente	113 minuti	90 minuti	67 minuti
Classe 1 Autonomi	35 minuti	26 minuti	17 minuti
Tempo assistenza di indiretta per degente nella 24 ore		80 minuti	
Tempo assistenza alberghiera per degente nelle 24 ore		60 minuti	

1° Classificazione dei degenti

Calcolo dei carichi di lavoro nelle 24 ore. Una volta classificati tutti i degenti, l'applicazione del metodo prevede una serie di tappe per poter calcolare la quantità di assistenza necessaria nelle 24 ore, così come illustrato nell'esempio valido per una realtà di 50 degenti (di solito i reparti sono formati da nuclei di 20/25 persone) corrispondenti a due nuclei.

Classe 1 = 5 degenti (10%)	Totale 50 degenti
Classe 2 = 42 degenti (84%)	
Classe 3 = 3 degenti (6%)	

2° Calcolo assistenza diretta nelle 24 ore (moltiplicando il numero dei degenti di ogni categoria per i relativi minuti di assistenza del livello di quantità adottato, in questo caso il livello medio).

Classe 1 = 5	x 26 minuti	= 130 minuti	Totale 4435 minuti
Classe 2 = 42	x 90 minuti	= 3780 minuti	
Classe 3 = 3	x 175 minuti	= 525 minuti	

3° Calcolo assistenza indiretta nelle 24 ore (moltiplicando il totale dei degenti per i minuti di assistenza indiretta: 50 degenti x 80 minuti costante Totale 4000 minuti)

4° Calcolo assistenza giornaliera (sommando l'assistenza diretta e indiretta): 4435 assistenza diretta + 3750 assistenza indiretta Totale 8435 minuti

5° Calcolo dell'attività alberghiera nelle 24 ore (moltiplicando il numero dei degenti per i minuti di attività alberghiera): 50 degenti x 60 minuti costante Totale 3000 minuti

QUINTA PARTE

ESEMPIO DI UN CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE (CCIA) 2018 RELATIVO AL CCNL DEL COMPARTO SANITÀ 2016 – 2018

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 Campo di applicazione. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) si applica a tutti i dipendenti dell'Area del Comparto Sanità (art 6 del CCNQ 13/07/2016) assunti con Contratto di Lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.....presso

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il presente CCIA concerne un periodo di un..... (anno) dalla data di sottoscrizione.

Qualora non venga data disdetta da una delle parti entro trenta giorni dalla scadenza, il CCIA si rinnova tacitamente annualmente ovvero rimarrà in vigore, anche in caso di disdetta, fino alla stipula di un successivo CCIA.

I termini di disdetta da parte delladecorrono dalla data di invio della comunicazione tramite i canali individuati all'art. 12 (Modalità incontri sindacali), i termini di disdetta da parte delle OOSS decorrono dal giorno del ricevimento da parte del protocollo aziendale.

Dalla data di decorrenza cessano di avere vigore tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte della....., con idonea pubblicità di carattere generale (sito web intranet), a tutti i lavoratori entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 obiettivi e strumenti. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

-si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico della a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

-si migliora la qualità delle decisioni assunte;

-si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso la, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- Partecipazione;
- Contrattazione Integrativa.

La Partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

La Contrattazione Integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 8 del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 (Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie) così come riportato ai successivi art. 4 (Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) e art. 10 (materie della contrattazione integrativa) Le clausole della presente contrattazione integrativa possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 11 (Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure).

Art. 4 Soggetti della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale. La contrattazione Collettiva Integrativa aziendale si svolge, in applicazione dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle procedure negoziali, vincoli e limiti stabiliti dalla legge, dal CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018 e dal presente CCIA, tra la delegazione sindacale e il Direttore Generale ovvero la delegazione trattante aziendale ed è soggetta ai controlli previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

-la RSU;

-i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018.

La titolarità della trattazione sindacale, parte aziendale, è del Direttore Generale, in qualità datore di lavoro, che può esercitarla direttamente ovvero avvalendosi di una delegazione trattante aziendale.

La delegazione trattante aziendale è costituita come segue:

dal Direttore Amministrativo.....;

dal Direttore Sanitario

dal Direttore/Responsabile UOC Risorse Umane e Politiche del Personale

dal Direttore/Responsabile UOC SITRA

altro/i componenti.

I componenti della delegazione trattante aziendale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati, con provvedimento, dal Direttore Generale.

I componenti restano in carica sino alla scadenza dell'incarico ovvero per i restanti componenti sino a nuovo provvedimento. Non è ammessa la delega.

In caso di assenza prolungata di un componente pro tempore il Direttore Generale può individuarne un sostituto per l'intero periodo di assenza.

La RSU partecipa agli incontri relativi alla Contrattazione Collettiva Integrativa secondo le modalità previste dal proprio Regolamento interno.

La volontà della RSU è comunque espressa unitariamente dal portavoce individuato dalla stessa.

La RSU indica, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo i nominativi dei partecipanti.

Nel caso ci fossero cambiamenti della delegazione trattante RSU la stessa comunica tempestivamente il cambio dei nominativi dei partecipanti. Non è ammessa la delega.

Tutte le sigle sindacali indicano, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo i nominativi dei rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali che parteciperanno agli incontri.

Nel caso ci fossero cambiamenti, ciascuna sigla sindacale comunica tempestivamente la variazione dei nominativi dei partecipanti. Non è ammessa la delega.

Il Direttore Generale ovvero il Presidente della delegazione trattante aziendale può invitare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, esperti e/o tecnici delle materie oggetto dell'incontro senza alcun potere negoziale. Possono partecipare agli incontri sindacali, per problematiche specifiche e particolari, altro personale del/della....., su indicazione della RSU ovvero delle organizzazioni sindacali previa preventiva comunicazione al Direttore Generale ovvero al Presidente della delegazione trattante aziendale almeno 5 giorni prima di ogni singola convocazione. La presenza di tale personale sarà limitata alle materie specifiche e particolari oggetto giustificative della loro presenza. Tale personale non avrà potere negoziale.

Ove non diversamente indicato, con il termine "soggetti sindacali" ovvero "organizzazioni sindacali" si farà riferimento al presente articolo.

Art. 5 Informazione. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte....., ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte, corredata da idonea documentazione.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli relativi al Confronto, al Confronto regionale e alla Contrattazione Collettiva Integrativa prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 Confronto. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che la

Il Confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

A seguito della trasmissione delle informazioni, la e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dalla contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

Al termine del confronto, è redatta, da parte della, una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro della o tra la ed altre Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
- i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Art. 7 Confronto regionale. La..... ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, si avvarrà delle linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate dalla Regione....., previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 nelle seguenti materie relative:

- all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lett. a) (Fondo primalità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
- alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).

La quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile del personale in servizio, in presenza del Piano del fabbisogni triennali approvati dalla Giunta Regionale, con corrispondente riduzione dei collegati oneri sul trattamento tabellare, sono utilizzabili a seguito di confronto aziendale ad integrazione del fondo di cui all'art 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), comma 3 lett. b) e/o del Fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce), comma 3 lett. b), nella misura variabile dell'ammontare complessivo degli stessi; (percentuali puramente indicative)

Tale minore onerosità deve essere verificata e certificata come realizzata dal Collegio sindacale nel successivo esercizio;

C) In presenza di un effettivo aumento del personale in servizio avvenuto a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Regionale del Piano dei fabbisogni triennale in incremento, oppure a seguito di incremento dei servizi previsti nell'ambito aziendali approvati dalla Giunta Regionale, è possibile incrementare il Fondo di cui all'art 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), comma 3 lett. b) e/o del Fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce), comma 3 lett. b): alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;

ai processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali con particolare riferimento ai:

- criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
- criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale;
- alla definizione di linee guida per la costituzione dei fondi contrattuali.

Con riferimento alle lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo primalità e fasce) del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

La, ferma rimanendo la propria autonomia aziendale, si avvarrà del confronto in sede regionale che valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione (vedi bozza regolamento minimo riportato più sopra)

Art. 11 Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure. Il contratto collettivo integrativo ha durata annuale, come specificato all'art. 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del CCIA), e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale).

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, ivi indicate, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo relativamente ai tempi e alle procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa si rimanda all'art. 9 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

L'interpretazione autentica dell'accordo (ove necessario) potrà avvenire anche nella forma prevista dall'art. 2, c. 7 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 13 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale), lettere f), g), h), i), j), k), n) (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale).

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale), lettere a), b), c), d), e), l), m) (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 13 (Clausole di raffreddamento), La..... può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione Collettiva Integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il Direttore Generale può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Latrasmette, 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 in mancanza di accordo, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica

Art. 12 Modalità incontri sindacali. Las'impegna ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali relativi alla Contrattazione Integrativa ed al Confronto in apposite riunioni da effettuarsi, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro; ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito l'espletamento del mandato sindacale, prevedendo ipotesi di orario flessibile e di turni agevolati.

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue:

Lagarantisce la convocazione delle organizzazioni sindacale e RSU con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi di comprovata urgenza, trasmettendo l'ordine del giorno, ed eventuale documentazione allegata, attraverso la posta elettronica, ai soggetti preventivamente indicati dalle singole OOSS.

In particolare la convocazione:

- avviene con nota scritta inviata tramite mail;
- indica gli argomenti all'ordine del giorno; ulteriori argomenti saranno trattati (varie ed eventuali), ove le parti lo convengano.
- contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).

La data dell'incontro è fissata dal Direttore Generale ovvero dal Presidente della delegazione trattante aziendale, nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore, anche in via telefonica o posta elettronica.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alla gli indirizzi di posta elettronica dei propri delegati ai quali inviare la corrispondenza.

Rimane onere delle organizzazioni stesse mantenere aggiornate tali informazioni e rendere note alla eventuali modifiche sopraggiunte nel tempo.

Analogamente la, per il tramite dell'UOC Risorse Umane e Politiche del Personale, provvederà a comunicare i propri riferimenti sia di posta elettronica, sia telefonici per consentire anche un contatto immediato per le vie brevi.

Gli incontri delle Delegazioni trattanti, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali o componenti RSU.

I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni ed osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti.

Le parti per ogni materia trattata, si impegnano di norma a mantenere la medesima composizione della Delegazione, dall'inizio della trattativa fino al termine degli incontri necessari alla definizione dell'accordo o dell'intesa sulla medesima materia.

L'eventuale modifica in corso di trattazione non deve comportare il riesame dei punti già concordati o la ripresa dall'inizio di discussioni già avviate.

Le delegazioni stabiliscono congiuntamente l'ulteriore calendario dei lavori.

Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni assunte in merito ai singoli argomenti.

Una o più sigle sindacali, singolarmente o congiuntamente, possono far allegare al verbale proprie dichiarazioni in dissenso, ovvero in aggiunta, alle decisioni assunte.

Tali dichiarazioni dovranno essere inviate al Direttore Generale ovvero al Presidente della delegazione trattante aziendale.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo in autoconvocazione.

Nel caso in cui le parti assumano impegni con efficacia immediata, sarà stesa una sintesi dell'accordo che sarà contestualmente sottoscritta.

Con cadenza almeno annuale, ovvero su specifica richiesta una delle parti, è indetto un incontro sindacale con ordine del giorno "Tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione dei contratti collettivi integrativi aziendali" in essere.

Art. 13 clauseole di raffreddamento. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 14 Assemblee sindacali. In applicazione all'attuale CCNQ 04/12/2017, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. La possibilità di partecipazione alle assemblee è garantita a tutto il personale.

Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

-singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto;

-dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;

-da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al punto a), congiuntamente con la RSU.

Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dai CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

La convocazione delle assemblee sindacali, con l'indicazione di sede, orario, ordine del giorno e presenza di Dirigenti Sindacali esterni, è comunicata alla Direzione Amministrativa con preavviso scritto di almeno tre giorni.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio o alla fine della giornata di lavoro.

A richiesta delle Organizzazioni Sindacali e compatibilmente con le disponibilità logistiche, la si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri.

Eventuali condizioni eccezionali, documentate e motivate che comportassero l'esigenza per la di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Al fine di consentire gli opportuni provvedimenti organizzativi e garantire la continuità delle attività istituzionali, i dipendenti che intendono partecipazione all'assemblea in orario di lavoro devono informare il proprio Responsabile, almeno 48 ore prima dell'evento, che provvederà a trasmettere alla UOC Risorse Umane e Politiche del Personale l'elenco nominativo del personale che si è assentato dal posto di lavoro.

La partecipazione all'assemblea dovrà essere attestata mediante apposita timbratura causalizzata.

A richiesta delle OOSS e compatibilmente con le disponibilità logistiche, la si impegna ad autorizzare l'utilizzo di propri locali per riunioni ed incontri.

L'amministrazione è tenuta a comunicare al dipendente il raggiungimento del tetto delle 12 ore.

Le assenze per assemblee eccedenti le 12 ore annue pro-capite, se non recuperate entro i successivi 60 giorni, devono considerarsi non retribuite.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede di servizio, rientra nel previsto monte ore individuale anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'evento e quello di ritorno alla sede di servizio, ove tale tempo rientri nella fascia oraria del turno programmato.

Art. 15 Revisione dei minimi di sciopero e relative dotazioni organiche. In attesa di successivo Confronto di cui all'art. 6 (Confronto) si fa espresso rinvio alle norme di legge ed ai Contratti Collettivi Nazionali e agli Accordi precedenti.

Art. 16 Esercizio delle libertà sindacali. La si impegna ad individuare un idoneo locale comune permanentemente a disposizione delle alle OOSS e RSU per l'esercizio delle loro funzioni.

Le OOSS e RSU hanno diritto di affiggere, su appositi spazi fisici o virtuali (sito web intranet), che la ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 17 Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale. Si prende atto che ai sensi dell'art. 12 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018 è istituita presso l'ARAN una specifica Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale. Il presente CCIA potrà essere integrato, anche successivamente, in base agli esiti dei lavori della Commissione.

Art. 18 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connessi alle suddette attività, nello specifico:

Settore Comunicazione Categoria D

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

b) Settore Informazione Categoria D

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico

Si prende atto, pertanto, di quanto disciplinato dall'art 13 del CCNL Comparto Sanità 2016 – 2018, degli eventuali esiti della suddetta Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale

La nell'applicazione del presente articolo, terrà conto del proprio Fabbisogno di personale, predisposto secondo la normativa nazionale e regionale e di ogni altra disciplina legislativa in materia.

Art. 22 Istituzione degli incarichi di funzione. La in relazione alle esigenze di servizio e sulla base del proprio ordinamento e del proprio assetto organizzativo di cui leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce gli incarichi organizzativi e professionali, in relazione alle esigenze di servizio, nei limiti delle risorse economiche disponibili nel Fondo denominato "Condizione di lavoro ed incarichi". Gli incarichi di funzione istituiti non costituiscono posti di dotazione organica e sono modificabili per effetto di:

- successiva diversa organizzazione interna
- diversa programmazione delle attività istituzionali
- riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa e dell'efficacia erogativa, nonché all'eliminazione di eventuali aree di improduttività.

Art. 23 Graduazione degli incarichi di funzione. La provvede alla graduazione degli incarichi di funzione e individua l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti dall'art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) del CCNL 2016- 2018.

Nella graduazione degli incarichi si dovrà, in ogni caso, tenere conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi della e degli elementi essenziali individuati all'atto dell'istituzione della posizione.

Nella graduazione degli incarichi si dovrà, altresì, tenere conto dei seguenti indicatori:

- Valenza Strategica rispetto agli obiettivi aziendali;
- Risorse umane direttamente gestite;
- Complessità del servizio (più U.O./Servizi – Tecnologie – Multidisciplinare);
- Grado di Responsabilità ed Autonomia;
- Grado di specializzazione e professionalità richieste dai compiti affidati Per ogni indicatore saranno identificati dei punteggi minimi e massimi.

Il punteggio complessivo degli indicatori individuati determinerà la misura della complessità dell'incarico e della corrispondente indennità di incarico.

La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nella

Art. 24 Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione. Gli incarichi possono essere conferiti al personale inquadrato nella categoria D, compreso il livello economico Ds. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

La formula in via preventiva i criteri selettivi e le modalità per conferire i relativi incarichi.

Gli incarichi sono attribuiti dalla a domanda dell'interessato sulla base di avviso di selezione.

Gli incarichi sono conferiti, previa emissione del relativo bando che stabilisce anche i criteri di valutazione e la composizione della relativa Commissione aggiudicatrice, con provvedimento scritto e motivato, compresa nota di incarico, che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività. Il dipendente incaricato sottoscriverà, la nota di incarico quale accettazione dello stesso.

L'incarico è a termine.

Lasulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni.

Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura di avviso pubblico, per una durata massima complessiva di 10 anni.

La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione della derivante dalla modifica del Piano Organizzativo Aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.

La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.

Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

Art. 25 Trattamento economico accessorio degli incarichi. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi", art. 80 CCNL 2016 -2018, ed è costituito dall'indennità d'incarico.

Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII Capo III (Indennità) del CCNL 2016 -2018.

L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85.

Per quanto attiene la corresponsione di compensi per lavoro straordinario di cui alla casistica prevista all'art. 28 c. 13 CCNL2016 -2018, le relative eccezionali esigenze di funzionalità della struttura, limitatamente al Personale inquadrato nel livello economico Ds, deve essere adeguatamente motivato.

l'indennità d'incarico va da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo della

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6 del CCNL 2016 -2018.

La prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia. L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

Art. 26 Indennità di coordinamento ad esaurimento. Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 Il biennio economico (Coordinamento), dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di euro 1.549,7 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

Detta indennità compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le Aziende ed Enti o la Fondazione abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Ciò si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5 del CCNL del 20 settembre 2001-Il biennio economico (Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale). L'indennità di coordinamento è assorbita dall'indennità di incarico attribuita in relazione al conferimento di uno degli incarichi previsti dagli articoli precedenti.

Art. 27 Norma transitoria. Gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del CCNL 2016 – 2018 ovvero quelli conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione e i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità saranno oggetto di apposito accordo come definito all'art. 6 (confronto).

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO CAPO I ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 28. Orario di Lavoro. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;

- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.
In attesa del confronto sui criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro restano validi gli accordi ad oggi in essere.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO CAPO I FONDI

Art. 29 Fondi contrattuali. Le parti danno atto che il CCNL dell'Area del Comparto Sanità triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, prevede la costituzione dei nuovi fondi contrattuali ex art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e ex art. 81 (Fondo premialità e fasce) dall'1 gennaio 2018.

Per la costituzione dei nuovi fondi contrattuali relativi all'anno 2018, si è proceduto secondo le disposizioni di cui agli artt. 80 e 81 citati, e ciò nel rispetto di quanto ivi disposto dal comma 2 degli stessi per il quale nei nuovi fondi devono confluire, in un unico importo, le risorse specificatamente indicate nei valori consolidati nell'anno 2017 come certificati dal Collegio dei Revisori.

Si è altresì tenuto conto dei seguenti provvedimenti regionali, sottoscritti in data ----- tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. regionali del comparto Sanità pubblica:

.....
Per quanto sopra, con riferimento ai valori consolidati all'anno 2017 la cui consistenza risulta come segue:

Art. 7 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno pari ad €

Art. 8 - Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali pari ad €

Art. 9 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica pari ad €

sono stati istituiti i nuovi previsti Fondi alla data del 01/01/2018 e alla data del 31/12/2018 così come di riportati nelle tabelle seguenti

La quantificazione delle risorse del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e del Fondo di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) è stata determinata complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 E SMI

Art. 30 Fondo condizioni di lavoro e incarichi. A decorrere dall'anno 2018, è istituito, secondo le indicazioni di cui al precedente art. 29 (Fondi Contrattuali) il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", in applicazione del CCNL 2016/2018 il cui valore al 01/01/2019 è di €

Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d del CCNL 2016-2018

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti quantificate in € sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

Compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario) quantificati in

Indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista quantificate in € nel rispetto dei seguenti criteri:

- L'indennità di pronta disponibilità rimane regolata dall'art. 28 del CCNL 2016 -2018 (Servizio di pronta disponibilità) (cfr. art 86, c 1 CCNL 2016-2018).
- L'indennità di polizia giudiziaria, ove dovesse essere riconosciuta, nella misura lorda, fissa ed annua..... compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.
- Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a.....

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovvero sia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nella Fondazione.

L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi (cfr. art 86, c 3 CCNL 2016-2018).

A titolo puramente esemplificativo in un mese convenzionale di 20 giorni lavorativi la percentuale del 20% corrisponde a 4 mattine, 4 pomeriggi e 4 notti ovvero in caso di 15 giorni lavorativi (esempio in conseguenza di ferie) la percentuale del 20% corrisponde a 3 mattine, 3 pomeriggi e 3 notti e in ogni caso la percentuale è calcolata sui giorni lavorativi così come previsto dalla norma.

- Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione della per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a.....

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovvero sia almeno pari al 30% e quindi almeno 6 pomeriggi e 6 mattini al mese.

L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi art 86, c 4 CCNL 2016-2018).

- Agli operatori professionali di cui all'art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995 (Indennità per particolari condizioni di lavoro) che non effettuano i turni di cui ai punti 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi territoriali o dei servizi ospedalieri di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda non cumulabile con le indennità ma solo con l'indennità di cui al punto 6 (cfr. art 86, c 5 CCNL 2016-2018)

Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

- nelle terapie intensive e nelle sale operatorie:
- nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia ed dialisi: €4,13 come diseguito:.....

I servizi sopra elencati sono individuati, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6, del CCNL 2016 – 2018 in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti (cfr. art 86, c 6 CCNL 2016-2018);

Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie, di cui sopra, compete un'indennità mensile, lorda di non cumulabile con le indennità di cui ma solo con l'indennità del punto 6 (cfr. art 86, c 7 CCNL 2016-2018)

Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel punto 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di €1,03 (cfr. art 86, c 8 CCNL 2016- 2018).

Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel punto 6, lettere a), b) e c) è corrisposta l'indennità giornaliera (cfr. art 86, c 9 CCNL 2016-2018).

Nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2016 - 2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel punto 6, sono individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo punto, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento e nello specifico (cfr. art 86, c 10 CCNL 2016-2018)

Le indennità previste di cui non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi (cfr. art 86, c 11 CCNL 2016-2018).

Al personale dipendente, anche non turnista, che svolge l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6 (cfr. art 86, c 12 CCNL 2016- 2018).

Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

Per turno notturno – festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo (cfr. art 86, c 13 CCNL 2016-2018).

Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai punti 5 e 7 e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2016 -2018 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) (cfr. art 86, c 14 CCNL 2016-2018).

L'indennità professionale specifica di rischio radiologico spetta ai tecnici di radiologia medica, ivi inclusi i senior, nella misura prevista ai punti 15 lett. b) e 16 lett. b) della tabella C del CCNL del 05/06/2006. In merito al rischio radiologico, si conferma l'art. 5 del CCNL 20/09/2001, biennio economico 2000-2001, in particolare al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1 del citato art. 5. (cfr. art 91, c 2 del CCNL 2016-2018).

indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art. 21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento,) è pari ad secondo la disciplina ivi stabilita.

Le parti, richiamato l'art 14 del CCNL 2016 -2018 che prevede due tipologie di incarico:

- Incarico di Organizzazione (comprende ex coordinamento e PO)
- Incarico Professionale (di nuova istituzione)

e l'art. 20 c. 3 (incremento del valore massimo a € 12.000,00 annui lordi dell'incarico), concordano di quantificare in € in incremento delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti di cui sopra, rinviando al Confronto, di cui al precedente art. 6 (Confronto), la definizione dei criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, c. 3, del CCNL 27/06/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL, quantificato in €

€ da destinare all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità di lavoro notturno così come previsto dall'art. 8, c. 3, lett. l) e m) e nello specifico €1,16 ad elevazione dell'indennità di lavoro notturno e di € 3,00 ad elevazione dell'indennità di pronta disponibilità.

Art. 31 Fondopremialità e fasce. A decorrere dall'anno 2018, secondo le indicazioni di cui al precedente art 29 (Fondi contrattuali) è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", in applicazione del CCNL 2016/2018 il cui valore al 01/01/2019 è di €

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo

delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

-premi correlati alla performance organizzativa quantificati in € 3.250.000,00, i cui vigenti criteri generali dei sistemi di valutazione e per l'attribuzione dei premi restano validi rispettivamente sino a nuovo Confronto, di cui al precedente art. 6 (Confronto) e a nuovo Accordo di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale), in tal caso saranno valide le vigenti quote standard:

Categoria	Importo Annuo
A	
B	
Bs	
C	
D	
Ds	

Sono determinati € da destinare a "progetti specifici" a favore del personale dipendente, per il quale il presente CCIA non preveda più la corresponsione di "indennità/progetti" a vario titolo erogate secondo precedenti accordi. Si conviene sin d'ora che l'eventuale mancato utilizzo anche parziale di detto importo sarà impiegato ad incremento della premialità prevista dall'art. 81, c. 6, let. a);

premi correlati alla performance individuale quantificati in €, i cui vigenti criteri generali dei sistemi di valutazione e per l'attribuzione dei premi restano validi rispettivamente sino a nuovo Confronto, di cui al precedente art 6 (Confronto) e a nuovo Accordo di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale), tenuto conto di quanto stabilito dall'art 82 del CCNL 2016 – 2018;

attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, quantificati in € 390.579,00, i cui criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche vigenti, comprese le procedure già in essere, restano validi sino a nuovo Accordo di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale);

- eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80, in virtù apposito Accordo di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale);
- misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 94 (Welfare integrativo), in virtù apposito Accordo di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale);
- trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d) dell'art 81 del CCNL 2016-2018, in virtù apposito Accordo di cui al precedente art. 10 (Materie della Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale).

Eventuali risorse residue, rese disponibili dal presente articolo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, saranno utilizzate, a partire dall'anno 2019, residui 2018, per finanziare uno o più progetti specifici a carattere biennale che coinvolgano il personale escluso dagli incrementi di indennità, dagli incarichi di funzione organizzativi e professionali e dai progetti specifici previsti dalla lett. b) del presente articolo.

CIO' CHE SEGUE RI RIFERISCE AD ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE AZIENDALE; NEL CASO NON SIANO ANCORA STATE TRATTATE VANNO INSERITE

- i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative

- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative

- l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

- l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);

Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.

- l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1

- di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
- Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative le condizioni
- i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
- Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.
- l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.
- l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative.
- l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.
- Le parti concordano di rinviare il punto alla prosecuzione delle trattative

BOZZA SCHEMA REGOLAMENTO INCARICHI

Richiamare articoli: 14/16/17/18/20/21/22 CCNL

Definizione incarichi: ai sensi dell'art. 14.....

Art. 1 – ambito di applicazione e principi generali. Il presente regolamento disciplina, ai sensi degli articoli 14, 16, 17, 18, 19 e 20 del C.C.N.L. 2016/2018 Comparto Sanità, quanto segue:

istituzione degli incarichi d'organizzazione che comportano assunzione responsabilità;
graduazione degli incarichi ai fini della determinazione dell'indennità di funzione;
modalità di conferimento, valutazione, rinnovo e revoca degli incarichi; durata degli incarichi;
risorse economiche che finanziano gli incarichi.

Gli incarichi d'organizzazione richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità aggiuntiva e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo d'appartenenza.

Per il ruolo sanitario l'incarico comporta, inoltre, l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

Art. 2 – istituzione, graduazione e valorizzazione degli incarichi di funzione sanitari. L'Azienda, avendo a riferimento l'assetto organizzativo e funzionale delineato in sede di Atto Aziendale, nonché le esigenze connesse alla realizzazione di specifici progetti e/o obiettivi di particolare rilevanza strategica, individua ed istituisce gli incarichi di funzione di organizzazione, dandone preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative, come di seguito:

- Incarico di organizzazione di Unità Assistenziale, di seguito denominata "UA" (ex Coordinamento Professioni Sanitarie).
- Incarico di organizzazione di Area Omogenea Assistenziale, di seguito denominata "ArOA" (ex Posizione Organizzativa Professioni Sanitarie);
- Incarico di organizzazione di Area Omogenea di Processo, di seguito denominata "ArOP" (ex Posizione Organizzativa Professioni Sanitarie).
- Incarico di organizzazione di Area Omogenea Tecnico-Amministrativa, di seguito denominata "ArOTA" (ex Posizione Organizzativa Tecnico-Amministrativa).

Con distinti provvedimenti di istituzione degli incarichi, mediante atto deliberativo, l'Azienda definisce i contenuti, le funzioni, le responsabilità, la graduazione e l'indennità propria di ogni singolo incarico.

L'indennità di funzione viene determinata tenendo conto del punteggio attribuito all'incarico secondo i criteri indicati nelle tabelle che seguono.

ESEMPIO CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Le modalità di graduazione e i relativi criteri possono essere diversi:

Entità delle risorse umane da gestire

Valenza strategica dell'incarico rispetto agli obiettivi aziendali

Risorse umane, tecnologiche e strumentali direttamente coordinate

- Limitate dimensioni numeriche e del grado di specializzazione delle risorse afferenti al contesto organizzativo di riferimento – fino a 15 - rispetto al quale è richiesto il contributo di tipo organizzativo/gestionale. **DEFINIRE IL PESO**
 - Medie dimensioni numeriche e del grado di specializzazione delle risorse afferenti al contesto organizzativo di riferimento – da 16 a 25 - rispetto al quale è richiesto il contributo di tipo organizzativo/gestionale **DEFINIRE IL PESO**
 - Elevate dimensioni numeriche e di elevato grado di specializzazione delle risorse afferenti al contesto organizzativo di riferimento – oltre 25 - rispetto al quale è richiesto il contributo di tipo organizzativo/gestionale **DEFINIRE IL PESO**
 - Basso/medio grado di complessità delle risorse tecnologiche e strumentali **DEFINIRE IL PESO**
 - Elevato grado di complessità delle risorse tecnologiche e strumentali **DEFINIRE IL PESO**
- Dimensione organizzativa di riferimento e responsabilità richieste DEFINIRE I PESI**

- Basso grado di complessità delle tipologie di attività coordinate e responsabilità della funzione
- Medio grado di complessità delle tipologie di attività coordinate e responsabilità della funzione 10
- Elevato grado di complessità delle tipologie di attività coordinate e responsabilità della funzione 20
- Attività di coordinamento fino a n. 1 sede di lavoro
- Attività di coordinamento oltre n. 1 sede di lavoro

Relazioni con altre unità organizzative DEFINIRE I PESI

- Medio grado di intensità e tipologia di relazioni, a matrice con unità intra-aziendali e con l'esterno
- Elevato grado di intensità e tipologia di relazioni, a matrice con unità intra-aziendali e con l'esterno

Un'altra modalità è quella di assegnare un punteggio, ad esempio:

Risorse umane da gestire:

- a. 1 punti 5
- b. Da 2 a 4 punti 10
- c. Da 5 a 6 punti 15
- d. Da 7 a 8 punti 20
- e. Oltre 8 punti 25

Strategicità della struttura

- a) Di base . moderatamente strategica punti 10
- b) Media mediamente strategica punti 20
- c) Medio/alta strategicità superiore alla media punti 40
- d) Alta elevata strategicità punti 60
- e) Molto alta punti 75

I valori scaturenti dalla procedura di valutazione comportano l'inquadramento dei singoli incarichi di funzione in 5 fasce

- Prima fascia punti da 15 a 30
- Seconda fascia punti da 31 a 45
- Terza fascia punti da 46 a 55
- Quarta fascia punti da 56 a 80
- Quinta fascia punti da 81 a 100

Il valore economico dell'incarico di funzione in relazione alla fascia di graduazione:

Indennità di funzione ex coordinamento, professionista, specialista e professionista esperto – personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

- Prima fascia euro 1678 + 471...
- Seconda fascia euro 1678 + 690
- Terza fascia 1678 + 852
- Quarta fascia 1678 + 1.239
- Quinta fascia 1678 + 1549 = 3.227

Indennità di funzione per i restanti incarichi

- Prima fascia 1678 + 1.921 = 3.600
- Seconda fascia 1678 + 3.721 = 5.400
- Terza fascia 1678 + 4.921 = 6.600
- Quarta fascia 1678 + 7.921 = 9.600
- Quinta fascia 1678 + 10.321 = 12.000

Definire le modalità di assegnazione:

- le caratteristiche organizzative e funzionali
- i requisiti culturali e professionali richiesti
- le categoria del personale interessato
- i termini delle presentazione delle domande
- i criteri di massima di selezione, titoli
- La composizione della commissione
- Definire di cosa si terrà conto dei titoli ai fini della individuazione degli idonei

Durata degli incarichi.....

Valutazione degli incarichi di funzione..... tenere conto di eventuali linee di indirizzo regionali. Considerare aspetti di trasparenza e della partecipazione del valutato. Definire cosa si intende per idoneità, ad esempio una valutazione di almeno il 60% del risultato complessivo atteso nell'anno , inferiore alla quale è negativo

BOZZA ACCORDO FERIE SOLIDALI

Art. 1 - campo di applicazione e finalità. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale dell'Area del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti.....

Il presente accordo attua le disposizioni contenute nell'art. 34 del CCNL 2016/2018 che prevede, fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, che i lavoratori possano cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di

Poiché l'applicazione della normativa sulla cessione delle ferie, con l'introduzione dell'istituto delle "ferie solidali", costituisce un importante strumento sia a beneficio dei dipendenti bisognosi di giustificativi di assenza in numero superiore rispetto a quello contrattualmente previsto per -----, sia nell'ottica del miglioramento del

benessere organizzativo aziendale, si ritiene di dare attuazione dal, per quanto concerne l'istituto delle ferie.

Art. 2- definizione delle ferie cedibili. La cessione volontaria di ferie è consentita con esclusione del periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane stabilito dal Decreto Legislativo n. 66 del 2003, al fine di assicurare il diritto alle ferie costituzionalmente garantito e irrinunciabile, ai sensi dell'art. 10 della Costituzione Italiana.

Pertanto, la cessione delle ferie potrà avere ad oggetto soltanto i giorni contrattualmente previsti, eccedenti il periodo minimo legale di ferie, rispettivamente 20 o 24 giorni a seconda dell'articolazione settimanale di lavoro su 5 o 6 giorni, finalizzato a reintegrare le energie psico fisiche spese nelle prestazione lavorativa. Rientrano in questa fattispecie, pertanto, le ferie annuali maturate eccedenti rispettivamente 20 o 24 giorni, o quelle maturate da un lavoratore che cessa dal rapporto di lavoro in corso d'anno, o anche al termine di un rapporto a tempo determinato di durata inferiore all'anno.

Le ferie, nei limiti di cui al comma precedente, potranno essere cedute soltanto a titolo a gratuito e nei confronti di lavoratori dipendenti.

La cessione delle stesse sarà condizionata da un obiettivo di scopo di cui all'art. 34 del vigente CCNL.

La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.

Art. 3 — modalita' richiesta di "ferie solidali". Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al, del presente Accordo, possono inoltrare alla Struttura Complessa "Risorse Umane", la richiesta, reiterabile, di utilizzo di "ferie solidali" , per un massimo digiorni per ciascuna istanza , utilizzando l'apposita modulistica pubblicata sulla intranet aziendale.

Allo specifico modulo, protocollato nel riservato, deve essere allegata la certificazione, da parte di una struttura sanitaria pubblica o accreditata, comprovante lo stato di necessità del minore di cure costanti con assistenza da parte del genitore richiedente.

E' facoltà del richiedente allegare alla richiesta di cui al precedente comma 1, l'apposita modulistica, pubblicata sulla intranet aziendale, di cessione a titolo gratuito dei giorni di ferie specificati da parte di colleghi coinvolti in prima istanza direttamente dall'interessato, per un massimo complessivo di giorni.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Art. 4- pubblicizzazione richiesta di ferie solidali. Nel caso in cui il dipendente in condizioni di necessità presenti la richiesta di utilizzo di 'ferie solidali* senza avvalersi della facoltà prevista dal precedente art. 3, comma 3, la stessa verrà resa nota al personale dell'area del comparto dalla Struttura Risorse Umane tramite pubblicazione sul sito intranet istituzionale, in forma rigorosamente anonima con riferimento al solo numero di protocollo riservato assegnato alla domanda, con invito all'adesione su base volontaria.

I dipendenti del comparto - nel termine di dieci giorni dalla pubblicazione della notizia sul sito intranet aziendale - possono comunicare la loro adesione volontaria alla richiesta, tramite compilazione dell'apposito modulo pubblicato sulla intranet aziendale, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

Art. 5 - riconoscimento delle ferie solidali. Sulla base delle disponibilità pervenute allegate alla richiesta di "ferie solidali" o al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta - nel caso di pubblicizzazione della stessa - una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si provvederà, senza distinzione in base alla categoria economica e giuridica dei donatori e del beneficiario dell'area del comparto, alla totalizzazione dei giorni di ferie ceduti - sulla base dell'ordine di arrivo delle disponibilità nel secondo caso - per un massimo di giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate aggiuntive sul cartellino del dipendente bisognoso.

2. Per il rigoroso rispetto dell'anonimato, tali ferie aggiuntive non saranno contraddistinte da un codice che ne permetta l'identificazione come istituto solidale.

Adeguate comunicazione scritta verrà inviata sia al dipendente bisognoso, sia ai dipendenti che hanno dichiarato la loro adesione, nel caso di utilizzo dei giorni offerti.

Una volta che le ferie aggiuntive siano entrate nella disponibilità del lavoratore bisognoso, la collocazione temporale della fruizione delle ferie cedute andrà concordata con il proprio Responsabile, salvaguardando la continuità assistenziale

Art. 6 decorrenza e durata. Il presente Accordo sarà applicato a far tempo dal 1..... e avrà validità fino alla sottoscrizione di un successivo Accordo aziendale in materia.

ART. 8 - DISPOSIZIONI FINALI

1. L'applicazione del presente Accordo non comporterà oneri aggiuntivi per l'Azienda.

Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo aziendale, si rimanda alla vigente normativa in materia.

ESEMPIO di contratto collettivo integrativo aziendale amministrazione - oo.ss. Area comparto Parte normativa triennio 2018 -2019-2020

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 5 CCNL 21.05.2018 PER L'ANNO 2018

In data, per la sottoscrizione della presente ipotesi di CCIA, sono presenti le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale

Le parti

richiamato l'art. 40, c. 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i. che individua le materie regolate in sede di contrattazione collettiva;

richiamato l'art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, e s.m.i. ai sensi del quale, tra l'altro, la contrattazione collettiva integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"; preso atto che l'art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e s.m.i., prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Collegio Sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti; visto il D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare; visto il D. Lgs. 75/2017 in materia di contrattazione collettiva; considerato l'art. 9 del CCNL 21.05.2018 che prevede una durata triennale del contratto integrativo e che "i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8¹ comma 5 (...) possono essere negoziati con cadenza annuale".

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").

Ciò premesso le parti concordano di definire, per l'anno 2018, i criteri di cui alle lettere a), b), c) dell'art. 8 c. 5 del CCNL 21.05.2018

a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL.

Gli incrementi contrattuali previsti dal CCNL sono da riportare al tetto massimo di spesa di cui ai commi 5 degli artt. 80² e 81³.

Le parti danno atto che il tetto massimo imposto dai commi 5 degli artt. 80 e 81 deve essere letto, come già precisato nella dichiarazione congiunta n. 3 dello stesso CCNL 21/05/2018, alla luce della deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti la quale, intervenendo per risolvere il contrasto giurisprudenziale sorto fra la sezione regionale della Lombardia e quella della Puglia in materia di fondi contrattuali degli Enti Locali, ha provveduto a enunciare il "principio di diritto: gli incrementi del fondo risorse decentrate (...) in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017. La Sezione regionale di controllo (...) si atterrà al principio di diritto enunciato nel presente atto di orientamento, al quale si conformeranno tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213".

Sulla base della composizione dei fondi di cui all'allegato...., da sottoporre alla certificazione del Collegio Sindacale del....., le parti concordano **per l'anno 2018** le seguenti modalità di utilizzo delle risorse disponibili:

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- la RSU;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
- I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma

7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

- l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
- le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi

(...omissis...)

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.

Art. 81 Fondo premialità e fasce

(...omissis...)

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

(Cifre puramente indicative)

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART.80

		ripartizione %
FONDO	10.680.389,00	
<u>impegnato (previsione su stipendi a ottobre 2018):</u>		
- indennità correlate alle condizioni di lavoro:		
Indennità turni e disagio	3.330.000,00	31,18
Indennità pronta disponibilità	750.000,00	7,02
- compensi di lavoro straordinario	1.680.389,00	15,73
sub totale 1	5.760.389,00	
- indennità di incarico di funzione e coordinamento ad esaurimento	1.300.000,00	12,17
- indennità comuni assorbite e professionale specifica	3.620.000,00	33,89

sub totale 2

4.920.000,00

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81

		ripartizione %
FONDO	16.489.462,00	
<u>impegnato (previsione su stipendi a ottobre 2018):</u>		
fasce retributive	13.768.524,00	83,50
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	2.720.938,00	16,50
misure di welfare integrativo		0

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

In merito al **fondo di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018** le parti concordano di ridefinire, come di seguito, la ripartizione delle risorse del fondo in questione relativamente alla quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale:

1,45%: Progetti strategici

7,27%: Progetti organizzativi

91,28%: Progetti schede di budget-valutazione individuale

Le risorse relative ai progetti di cui alla performance organizzativa e a quella individuale sono così ripartite:

80%: grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;

20%: valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali;

La quota incentivante relativa al budget è rapportata al raggiungimento degli obiettivi della scheda di valutazione della performance organizzativa secondo i seguenti parametri:

Punteggio da 100 a 80, obiettivo raggiunto: quota percentuale da erogare 100%;

Punteggio inferiore a 80 fino a 50, obiettivo parzialmente raggiunto: quota percentuale da erogare 80%;

Punteggio inferiore a 50, obiettivo non raggiunto: nessuna quota da erogare.

La quota incentivante relativa alla valutazione individuale viene rapportata al punteggio ottenuto secondo i seguenti parametri, già in essere nei precedenti contratti integrativi aziendali:

punteggio da 50 a 36: quota percentuale da erogare 100%;

punteggio da 35 a 20: quota percentuale da erogare 80%;

punteggio minore o uguale a 19: nessuna quota da erogare.

I fondi destinati alle quote incentivanti relative al budget (80%) e alla valutazione individuale (20%), vengono rispettivamente ripartiti proporzionalmente al punteggio ottenuto dalle Strutture / dai dipendenti.

Infine si rammenta che, ai sensi dell'art. 81 comma 7 "alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente". Pertanto, eventuali residui derivanti dai fondi ex artt. 80 e 81 CCNL 21.05.2018 non potranno essere utilizzati nella presente annualità.

Qualora intervenisse successivamente un'interpretazione del suddetto comma 7 da parte di ARAN che consenta l'utilizzo dei residui anche nell'anno di riferimento, le parti concordano, sin d'ora, di destinare gli stessi alla performance organizzativa ed individuale. Le parti concordano che il saldo della retribuzione di risultato, avverrà con le competenze del mese di giugno 2019, compatibilmente con l'acquisizione in tempo utile delle risultanze del competente Nucleo di Valutazione, secondo i seguenti parametri già in essere nei precedenti contratti integrativi aziendali:

Categoria	Parametro
-----------	-----------

Categoria A	0,70
Categoria B	0,76
Categoria B personale amministrativo e Operatore Technico Ced	0,83
Categoria BS	0,81
Categoria BS personale amministrativo e Operatore Technico Ced	0,83
Categoria C	0,83
Categoria C Infermieri Generici – puericultrici	1,25
Categoria D	1,25
Categoria DS	1,25

A tal proposito le parti, sulla base della ripartizione delle risorse di cui sopra, concordano il finanziamento della quota dei progetti di produttività organizzativa (7,27%) e dei progetti strategici (1,45%) in merito ai quali la parte pubblica allega relativo elenco

La liquidazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi secondo gli indicatori di risultato previsti e rapportata alla presenza in servizio del personale interessato e alle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione

Per ciò che concerne i progetti organizzativi e strategici, le parti concordano di stabilire un livello minimo e massimo delle relative quote di partecipazione individuale dei lavoratori a ogni singolo progetto. Le parti stabiliscono la cifra massima in..... euro e la cifra minima in euro.

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

Per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive è preliminarmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, come richiamata dall'art. 23 c. 1 del D. Lgs. 150/2009, che le progressioni orizzontali vengano definite in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale con risorse certe e stabili. Inoltre, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/2009 le stesse "sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

Si prende, inoltre, atto dell'intervenuto parere del Dipartimento Salute e Servizi Sociali della Regione Liguria prot. PG/2018/314560 del 15/11/2018 che conferma tra l'altro, con riferimento all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, la necessità di definire una percentuale tra il totale degli aventi titolo a cui attribuire le fasce corrispondenti alle progressioni economiche orizzontali, che non potranno coprire l'intero importo del relativo fondo.

Le parti stabiliscono che la progressione economica prevista venga attivata, nel limite della quota di 365 fasce complessive, pari al 77% circa degli aventi titolo (472 unità), secondo i seguenti criteri selettivi:

per i passaggi alla prima, seconda, terza, quarta e, relativamente alle categorie D e Ds, alla quinta fascia retributiva, in base ai criteri della qualità della prestazione, individuale e collettiva, dell'esperienza professionale (anzianità di servizio nel SSN) sulla base dei punteggi sottoprecisati;

per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria sulla base, oltre che dei criteri di cui al punto a), anche degli ulteriori criteri del maggior impegno, del maggior grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di iniziativa personale e di capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro che evidenzino una maggiore autonomia professionale.

Per quanto sopra vengono, pertanto, definiti i criteri e i punteggi come di seguito distinti:

ESEMPIO CRITERI PER GRADUATORIA FASCE RETRIBUTIVE

	Valutazione	Pun teg gio
Qualità della prestazione (scheda valutazione individuale)	36	0
	37	0
	38	3,85
	39	7,69
	40	11,5 4
	41	15,3 8
	42	19,2 3
	43	23,0 8

	44	26,9 2
	45	30,7 7
	46	34,6 2
	47	38,4 6
	48	42,3 1
	49	46,1 5
	50	50

	Valutazione	Pun teg gio
Qualità della prestazione (scheda di budget)	Inferiore a 50	0
	da 59 a 50	2
	da 69 a 60	4
	da 79 a 70	6
	da 89 a 80	8
	da 100 a 90	10

	Esperienza	Pun tegg io
Esperienza professionale (anzianità di servizio nel SSN)	fino a 5 anni	5
	da 5 a 10 anni	10
	da 10 a 15 anni	15
	da 15 a 20 anni	20
	da 20 a 25 anni	25
	da 25 a 30 anni	30
	da 30 a 35 anni	35
	oltre 35 anni	40

I suddetti punteggi verranno attribuiti sulla base della valutazione individuale e collettiva ottenuta per l'anno 2017 e, per quanto riguarda l'esperienza professionale, sull'anzianità maturata alla data del 31/12/2017.

Alla selezione saranno ammessi i dipendenti che possiedono cumulativamente tutti i seguenti requisiti:

- risultino in servizio all'1/1/2018 a tempo indeterminato presso (viene ricompreso anche il personale distaccato o in comando in possesso degli ulteriori requisiti previsti);
- abbiano maturato, alla data del 31/12/2017, un servizio complessivo di almeno 24 mesi (a tempo indeterminato e determinato nella stessa o in altre qualifiche) in aziende e/o enti del S.S.N. - di cui almeno quello relativo al periodo 01/01/2017-31/12/2017 presso- e non siano stati destinatari di una fascia economica da almeno 24 mesi;
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente la decorrenza iniziale dell'accordo (1/1/2016-31/12/2017);
- abbiano conseguito, nell'ambito della valutazione individuale annuale presso..... (scheda di valutazione 2017) un punteggio pari o superiore a 36; pur non avendo conseguito in riferimento all'anno 2017 la valutazione individuale, siano risultati assenti per aspettativa per motivi sindacali ovvero per distacco sindacale, ai sensi della Legge 300 del 1970, nonché per malattia usufruita per cure e terapie salvavita ovvero per assenze connesse all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità/paternità e ai congedi parentali, ovvero per assenze connesse alla fruizione del congedo per Legge 104/1992.

Per tali fattispecie si farà necessariamente riferimento all'ultima valutazione utile. Si prescinde dal requisito della valutazione per i dipendenti in aspettativa per motivi sindacali o in distacco sindacale che, per tale motivazione, non abbiano conseguito la medesima per l'anno 2017, in riferimento a quanto disposto dall'art. 43, comma 3, del

CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 (come successivamente integrato dall'art. 23, comma 9, del CCNL 19.4.2004) il quale sancisce che *“ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 07.04.1999, al servizio prestato nell'azienda ...”*. Per tali dipendenti verrà attribuito convenzionalmente un punteggio parametrato alla media delle valutazioni individuali conseguite dalla categoria di appartenenza del rispettivo ruolo.

Per i dipendenti trasferiti in data 1.1.2018, a seguito di si prescinde dal requisito relativo all'anzianità di un anno presso sopra descritto. Per tali dipendenti si terrà conto, ai fini del possesso dei requisiti di accesso e dell'applicazione dei punteggi di cui sopra, della valutazione attribuita per l'anno 2017 dall'ente/azienda.....

Coloro che siano stati destinatari di procedimenti disciplinari sospesi per connessione con procedimento penale, potranno concorrere alla suddetta selezione, in presenza dei sopracitati requisiti, con riserva di revoca della fascia economica attribuita con il presente CCIA, nonché di recupero delle somme in caso di successiva condanna definitiva in sede penale, previa informazione con raccomandata A.R. contestuale all'attribuzione ai dipendenti interessati.

Per quanto riguarda l'ordine della graduatoria viene stabilito che, a parità di punteggio conseguito, prederà il dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, prederà il dipendente più giovane di età anagrafica.

Sulla base di quanto sopra riportato, la parte pubblica si impegna a elaborare le relative graduatorie entro il 31/12/2018, applicando il passaggio alla fascia economica successiva con attribuzione in busta paga in occasione della mensilità di gennaio 2019, previa acquisizione della prescritta certificazione da parte del Collegio Sindacale.

Tale beneficio, ai sensi della vigente normativa contrattuale, avrà decorrenza dall'1/1/2018 per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato risultato, sulla base della graduatoria appositamente predisposta per l'anno 2018, in posizione utile (fino al 365° posto).

Fp CGIL Nazionale

**PERSONALE NON DIRIGENTE CCNL 21/5/2018 ART. 80
COSTITUZIONE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI (preventivo)**

comma 2	lett. a)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"	5.966.298,00
	lett. b1)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento :	- posizioni organizzative 461.700,00
			- coordinamenti 652.025,00
	lett. b2)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	2.678.785,00
lett. b3)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica	903.570,00	

comma 3	lett. a)	Importo su base annua pari ad € 91,00 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	0,00
	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica 0,00
			- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico 0,00
			- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale 0,00
lett. c)	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	0,00	

comma 4	Risorse trasferite su base annuale dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81 comma 6 lett. d)	0,00
--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

comma 5	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017	0,00
--------------------	--------------------------------------------------------------------	------

Incrementi

Trasferimento dotazione organica per attività n° 18 figure professionali	38.687,00
--------------------------------------------------------------------------	-----------

Decurtazioni

Determina Trasferimento dotazione organica per attività - n° 5 figure professionali (come da conteggi allegati)	-20.676,00
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

TOTALE FONDO

10.680.389,00

PERSONALE NON DIRIGENTE CCNL 21/5/2018 ART. 81
COSTITUZIONE FONDO PREMIALITA' E FASCE (preventivo)

comma 2	lett. a)	Valori consolidatisi nell'anno 2017 delle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive	€ 13.555.531,00
	lett. b)	Risorse stabili del precedente fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 2.245.075,00
Quota residua non destinata dei fondi anno 2017			€ 147.983,00

comma 3	lett. a)	Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (incremento degli stipendi tabellari)	anno 2016: € 55,614,00	€ 508.788,00
			anno 2017: € 176.118,00	
			anno 2018: € 277.056,00	
	lett. b)	Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999:	- comma 4 lett. b): quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica	€ 0,00
- comma 4 lett. d): risorse derivanti dal fondo dell'art. 38 comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico			€ 0,00	
- comma 8 : risorse necessarie nel caso in cui l'azienda preveda nella pianta organica un aumento del personale			€ 0,00	

comma 4	lett. a)	risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38 comma 4 lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999	- comma 4 lett. b): 1% monte salari	€ 0,00
			- comma 5: 0,20% monte salari	€ 0,00
	lett. b)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni)		
	lett. c)	Quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione art. 16 commi 4,5, e 6 del D.L. 98 del 6/7/2011		
	lett. d)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 113 D.Lgs. 50/2016 - art.10 comma 4 e art. 12 DPCM 27/3/2000)		
lett. e)	Importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg)		€ 61.950,00	

TOTALE FONDO

€ 16.519.327,00

comma 5	Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 (R.I.A.)	-€ 61.950,00
--------------------	-----------------------------------------------------------------------------	-------------------------

Delibera n° 642 del 27/12/2017 - Trasferimento dotazione organica per attività n° 18 figure professionali	€ 53.297,00
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

Decurtazioni

Trasferimento dotazione organica per attività - n° 5 figure professionali (come da conteggi allegati)	-€ 21.212,00
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

TOTALE FONDO ANNO 2018	€ 16.489.462,00
------------------------	-----------------

Comma 5 artt. 80 e 81 - Rispetto limiti imposto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017

FONDI ANNO 2016	Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	€ 18.399.594,00
	Fondo per il compenso per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	€ 5.966.298,00
	Fondo della produttività per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 2.245.075,00
	TOTALE FONDI ANNO 2016	€ 26.610.967,00
FONDI ANNO 2018	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	€ 10.680.389,00
	Fondo premialità e fasce	€ 16.489.462,00
	TOTALE FONDI ANNO 2018	€ 27.169.851,00
MAGGIORE IMPORTO RISPETTO AI FONDI ANNO 2016		€ 558.884,00
Importi non assoggettati al limite di crescita dei Fondi previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	Totale costo art. 81 comma 3 lett. a) determinatosi in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (incremento degli stipendi tabellari)	€ 508.788,00
	Maggiore importo derivante da trasferimento dotazioni organiche sopra dettagliate (Ospedale Policlinico San Martino di Genova e Ospedale Galliera di Genova)	€ 50.096,00
	MAGGIORE SOMMA SOMMA GIUSTIFICATA	€ 558.884,00

Allegato

CCIA 2018 - Comparto Progettualità anno2018

CCIA 2018 - Comparto Progettualità anno2018		
DESTINATO A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	2.720.938,00	
PROGETTI ORGANIZZATIVI	197.836,00	7,27%
PROGETTI STRATEGICI	39.567,00	1,45%

PROGETTI ORGANIZZATIVI	
PROGETTI ORGANIZZATIVI	ipotesi 2018
ESEMPI Cup	104.620,00
Eliporto/ascensori	5.400,00
Attività carcere	33.716,00
Gestione cassa	48.000,00
Esenzione ticket	6.100,00
totale	197.836,00
<u>Progetti strategici</u> (tra cui: "Prelevi sabato mattina" e "Squadre Antincendio")	39.567,00

Fp CGIL Nazionale

Allegato

Elenco delle categorie di assenze che non vanno computate ai fini della corresponsione degli incentivi **NB BISOGNA FARE RIFERIMENTO A PRECETTI CCIA – ESISTENTI – E SE SI VOGLIONO CONFERMARE LE VOCI**

1. I riposi settimanali e da turno
2. Le ferie
3. i riposi infrasettimanali e i riposi compensativi corrispondenti e la festività nazionale
4. Le quattro festività sopresse
5. La festa patronale
6. I permessi retribuiti a qualsiasi titolo ex artt. 36, 37 e 40 CCNL 21.5.2018
7. I permessi sindacali
8. Le assenze corsi ECM per aggiornamento obbligatorio e per corsi di riqualificazione gestiti dall'Azienda
9. Gli infortuni sul lavoro
10. Il periodo di riposo biologico
11. Il periodo di astensione obbligatoria (due mesi prima e tre dopo il parto o 1 mese prima e 4 dopo nei casi previsti) e l'eventuale interdizione anticipata ai sensi della legge 151/2001
12. I primi dieci giorni di malattia per cumulo annuale
13. I permessi ex lege 104/92
14. Le assenze per gravi malattie come di seguito identificate come "patologie gravi che richiedono terapie salvavita, l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS, ecc." come previsto dall'art 11 CCNL 1998/2001
15. Le assenze per ricovero ospedaliero, di day hospital o di day surgery
16. Le attività relative alle Commissioni di Concorso (Segreteria, Componenti e Comitati di Vigilanza)