

# **IL NUOVO CONTRATTO DELLA SANITÀ**

## **2016 -2018**

**A cura della Segreteria nazionale CISL FP  
Comparto Sanità Pubblica**



# Il contesto dal quale venivamo e le condizioni di trattativa

1. Blocco del rinnovo dei contratti da oltre 8 anni
2. Interventi legislativi che hanno sottratto alla contrattazione materie importanti a partire dall'organizzazione del lavoro e degli orari
3. Forte stagione di pareri unilaterali» dell'Aran su materie disciplinate dal Contratto senza quindi più il coinvolgimento delle OO.SS. e delle RSU
4. Interventi legislativi che hanno tentato di definire a «monte» le % di produttività da assegnare e a quale % di lavoratrici e lavoratori assegnarle
5. La presentazione, da parte dell'Aran e del Comitato di Settore, di testi per noi ritenuti irricevibili con il tentativo, in ogni singolo articolo, di peggiorare le attuali condizioni

# CON QUESTO CONTRATTO

1. Rinnoviamo un contratto che dopo 8 anni di blocco consente di ripristinare la naturale periodicità temporale dei rinnovi contrattuali e dei processi negoziali, offrendo alle OO.SS. e alle RSU lo strumento concreto per realizzare gli obiettivi di tutela salariale e di valorizzazione professionale del personale.
2. La stipula del contratto consente di applicare gli incrementi contrattuali tabellari previsti dall'intesa del 30 novembre 2016, sottoscritta dal Governo e Cgil, Cisl, Uil e finanziati dalle Regioni per il 2018;
3. Rilancia la centralità del ruolo degli attori sindacali nella regolazione del rapporto di lavoro, ripristinando la centralità della fonte contrattuale, quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie assegnando al confronto sindacale e all'Organismo Paritetico per l'innovazione i luoghi nei quali le Organizzazioni sindacali potranno avere voce in capitolo in tutti gli aspetti organizzativi direttamente pertinenti alla gestione del rapporto di lavoro;

**È UN PUNTO DI ARRIVO???? ASSOLUTAMENTE NO!**

**A chi ci accusa di esserci accontentati, diciamo invece che è un punto di partenza importante che ci vedrà nei prossimi mesi impegnati a dare attuazione ad aspetti fondamentali quali la revisione del sistema di classificazione e ci porterà, entro quest'anno, ad avviare la discussione per il prossimo rinnovo contrattuale.**

# Il nuovo sistema di relazioni sindacali: i punti principali

Il nuovo CCNL del personale del comparto aggiorna l'attuale sistema di relazioni sindacali, sviluppandosi attraverso:

- a. la partecipazione
- b. la contrattazione integrativa

Le nuove forme partecipative, in Sanità, si articolano in

- **Informazione**
- **Confronto**
- **Organismi paritetici**

Queste nuove forme partecipative rappresentano un'opportunità per il sindacato per ricercare la massima condivisione possibile delle scelte operate dalle Aziende e dagli Enti che hanno riflessi sulla gestione del rapporto di lavoro, recuperando a livello di **confronto sindacale** spazi di interlocuzione fondamentali su materie quali l'organizzazione del lavoro, la regolamentazione e le articolazioni delle tipologie dell'orario di lavoro, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente, i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, i criteri per il conferimento e la revoca del nuovo sistema degli incarichi di funzione.

# Informazione e confronto

## L'informazione (art. 4):

- deve essere data su tutte le materie che rientrano nel confronto, nel confronto regionale e nella contrattazione.
- deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti tali da poter consentire alle OO.SS. e alle RSU di poter valutare gli impatti delle misure che l'Azienda si propone di assumere, prima della loro definitiva adozione, e di poter formulare proposte ed osservazioni

## Il confronto (art. 5)

Sono oggetto di confronto, a livello aziendale, rispettivamente con i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e con le RSU:

- a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda, nei casi di utilizzo del personale a fronte di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) 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;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.
- g) le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
- h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità

IL CONFRONTO SI ESAURISCE ENTRO 30 GIORNI

## Il confronto regionale (art. 6)

E' stato mantenuto il **CONFRONTO REGIONALE** e potenziato, anche alla luce dei nuovi scenari sviluppatasi in questi anni e consente, previo confronto con le OO.SS. firmatarie del CCNL, di emanare linee di indirizzo per la contrattazione integrativa:

- Sull'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali
- sulle possibilità di incremento del fondo
- Sulle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive

La **novità** è rappresentata dal fatto che **nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali**, il tavolo di confronto regionale tratterà le seguenti materie:

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

## Osservatorio paritetico nazionale e interpretazione autentica del ccnl (art. 3, comma 6)

E' istituito presso l'ARAN un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di

- ❖ monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001
- ❖ verificare che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa
- ❖ L'Osservatorio è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati

Il CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi degli artt. 49 e 64 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione

Con questo strumento vogliamo limitare fortemente i pareri e le interpretazioni che l'Aran in questi anni ha fornito, senza alcun tipo di confronto preventivo con le OO.SS., creando forti disomogeneità su materie normate dal contratto nazionale.

# Il nuovo Organismo Paritetico Aziendale per l'innovazione (art. 7)

Il nuovo organismo paritetico per l'innovazione ha come obiettivo quello di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda e dell'Ente.  
Non si sostituisce al CUG, che ha compiti propri.

**E' UNO STRUMENTO CHE VA PIENAMENTE VALORIZZATO E SFRUTTATO** PERCHE' è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su

1. progetti di organizzazione e innovazione
2. miglioramento dei servizi
3. promozione della legalità
4. Promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo

il tutto anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.



.... segue ....



## ... Organismo Paritetico Aziendale per l'innovazione

- Si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa,...
- 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., le RSU e/o gruppi di lavoratori possono inoltrare all'organismo progetti e programmi, nel qual caso l'organismo si esprime sulla loro fattibilità
- Costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo, 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 di cui all'art. 83
- Sono condotti analisi e studi dei dati riferiti alle assenze del personale ai fini della definizione degli obiettivi di miglioramento rispetto ai benchmark elaborati a livello nazionale.

## La contrattazione integrativa (art. 8)

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo **all'interno di ciascuno dei 2 nuovi fondi contrattati** - art. 80 Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi – art. 81 Fondo premialità e fasce;
- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. i 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;
- f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (ulteriore 10% x gravi situazioni);
- g. l'elevazione della % massima di ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (20%)
- h. Ulteriori corsi rispetto a quelli già definiti dal CCNL, di durata almeno annuale, per i quali è possibile ottenere le 150 ore di diritto allo studio nonché ulteriori condizioni di precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio



.....segue.....

## ... La contrattazione integrativa

- i. condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi (CREE Aziendale) anche da parte dei lavoratori in somministrazione
- j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita;
- k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;
- l) l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di pronta disponibilità;
- m) l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di lavoro notturno;
- n) l'eventuale innalzamento di ulteriori e complessivi 4 minuti
  - dei tempi di vestizione/svestizione (10 minuti) + (4 minuti)
  - dei tempi di vestizione/svestizione e passaggio di consegne (15 minuti) + (4 minuti)

In base a quanto previsto dall'art. 59 c. 4 sono inoltre oggetto di contrattazione le modalità con cui i lavoratori somministrati partecipano all'erogazione dei trattamenti connessi al raggiungimento di obiettivi di performance o all'erogazione di specifiche indennità previste per le attività che svolgono. In questo specifico caso, gli oneri finanziari, sono a carico dello stanziamento previsto per la spesa dei progetti di somministrazione e NON dei i fondi di cui agli artt. 80 e 81

# Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale (art. 12)

## OBIETTIVO:

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

È uno dei punti di impegno/lavoro più qualificanti del nuovo contratto per la prospettiva futura di valorizzazione delle professionalità

## TEMPI- COMPOSIZIONE- STRUMENTI:

- ✓ Si insedierà entro 30 gg. dalla sottoscrizione del CCNL
- ✓ Sarà composta da rappresentanti delle OO.SS. (firmatarie del CCNL), dell'Aran e del Comitato di Settore
- ✓ Realizzerà una fase «istruttoria» che si svilupperà nei prossimi mesi, per poi formulare proposte organiche alle parti negoziali del contratto, entro il mese di luglio 2018

.....segue.....



## ... Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale

Dovrà valutare/individuare linee di evoluzione e sviluppo dell'attuale sistema di classificazione verificando in particolare:

- Una diversa articolazione e semplificazione delle categorie, dei livelli economici e delle fasce
- Un'analisi delle attuali declaratorie, delle specificità professionali e delle competenze avanzate ai fini di una loro valorizzazione
- Effettuare un'analisi di quali siano gli strumenti necessari a sostenere lo sviluppo delle competenze avanzate, e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia della risposta sanitaria e sociosanitaria
- Rivedere i criteri delle progressioni economiche all'interno delle categorie
- La verifica rispetto alla suddivisione del personale nelle 4 aree prestazionali individuate dall'Atto di Indirizzo
- L'individuazione di nuovi profili professionali non sanitari
- Valutare e verificare l'attuale sistema delle indennità in relazione all'evoluzione dei modelli di classificazione professionale

Dentro questa commissione iniziare a confrontarsi a 360° rispetto ai migliori strumenti contrattuali necessari a garantire la piena valorizzazione dei professionisti

# Il nuovo sistema degli incarichi (artt. 14 – 23)

## NORMA GENERALE

➤ Sono istituiti 2 nuove tipologie di incarico di funzione:

a) **Incarico di organizzazione**

valide per tutti e 4 gli attuali ruoli

b) **Incarico professionale**

SANITARIO – TECNICO – PROFESSIONALE - AMMINISTRATIVO

➤ In relazione all'introduzione dell'incarico di «professionista esperto», al fine di evitare confusione, nei profili di tutte le categorie e dei relativi livelli economici la denominazione di esperto diventa **SENIOR**

➤ I criteri per la graduazione degli incarichi di funzione (di organizzazione e professionale compresi il professionista specialista e il professionista esperto), ai fini dell'attribuzione della relativa indennità sono materia di confronto

➤ I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi sono materia di confronto

# NORME SPECIFICHE PER IL RUOLO SANITARIO e per i profili di ASSISTENTE SOCIALE ed ASSISTENTE SOCIALE Senior

- **Requisito per l'incarico di organizzazione: 5 anni di esperienza in cat. D** (compresa la pos. economica DS)
- La **funzione di coordinamento**, prevista dalla L. 43/2006, 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 acquisite
- Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento restano confermati i requisiti previsti dalla L.43/2006 (master in funzioni di coordinamento e 3 anni di anzianità nella cat. D – compresa la posizione economica DS)
- Il possesso della Laurea Magistrale o specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione nell'affidamento degli incarichi di maggior complessità.
- **L'incarico professionale**, in attuazione della L. 43/2006 **può essere di**
  - **professionista specialista – requisito:** master specialistico di 1<sup>a</sup> livello L. 43/2006 art. 6
  - **professionista esperto – requisito:** aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni

**Gli incarichi di organizzazione dell'U.O. di appartenenza sono SOVRAORDINATI a quelli di professionista specialista e di professionista esperto**

## NORME SPECIFICHE PER I RUOLI AMMINISTRATIVO – TECNICO - PROFESSIONALE

- ✓ **L'incarico di organizzazione è di un'unica tipologia** e comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, autonomia gestionale ed organizzativa compreso l'eventuale coordinamento di risorse umane.
- ✓ L'incarico professionale comporta contenuti di alta professionalità e specializzazione correlati anche all'iscrizione ad albi professionali dove esistenti
- ✓ **Requisito per entrambi gli incarichi: 5 anni di esperienza in cat. D** (compresa la pos. economica DS) con l'eventuale titolo di abilitazione per l'incarico professionale là dove richiesto/esistente.

## ISTITUZIONE E GRADAZIONE DEGLI INCARICHI – NORMA GENERALE

- ✓ **Le Aziende ed Enti istituiscono gli incarichi di funzione di organizzazione, dentro i quali sono ricompresi gli incarichi di coordinamento, di funzione professionale** previo confronto con le OO.SS. e le RSU
- ✓ **Le Aziende ed Enti definiscono la graduazione di tutte le tipologie di incarichi** previo confronto con le OO.SS. e le RSU



# Conferimento, durata e revoca degli Incarichi – NORMA GENERALE

- ✓ **I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi sono oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU.**
- ✓ Gli incarichi possono essere conferiti anche al personale a part time di cat. D (compreso la posizione economica DS) qualora il valore dell'incarico sia inferiore a €. 3.227,85. In tal caso il valore economico è rideterminato in base all'orario del part time.
- ✓ Gli incarichi hanno una durata tra un minimo di 3 anni e un massimo di 5 anni
- ✓ **Possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza riattivazione della procedura concordata, fino ad un massimo di 10 anni**
- ✓ Successivamente gli incarichi vengono riattribuiti sulla base delle procedure e dei criteri concordati.
- ✓ La revoca dell'incarico prima della scadenza definita può avvenire con atto scritto e motivato:
  - per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale
  - per valutazione negativa
  - per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione

# Trattamento economico accessorio degli incarichi – NORMA GENERALE

- ✓ I criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU.
- ✓ L'indennità d'incarico va da un minimo di €. 1.678,48 (attuale valore del coordinamento + rateo 13<sup>^</sup>) ad un massimo di €. 12.000 (superiore all'attuale valore massimo di PO + Coordinamento) per 13 mensilità
- ✓ L'indennità di incarico assorbe il compenso per il lavoro straordinario solo se il valore dell'incarico è superiore a €. 3.227,85. Se il valore è inferiore allora il compenso per il lavoro straordinario deve essere riconosciuto.
- ✓ Gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale e a valutazione al termine del periodo .
- ✓ La valutazione annuale avviene nell'ambito del ciclo della performance e il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei compensi di performance organizzativa e performance individuale
- ✓ E' confermata la corresponsione:
  - dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista
  - dei compensi per la performance
  - dei compensi per particolari condizioni di lavoro a fronte della corrispondente attività resa (Indennità Capo III)

# Indennità di coordinamento ad esaurimento....facciamo chiarezza fra indennità e funzione

Viene confermata la corresponsione dell'indennità di coordinamento parte fissa nella misura di €. 1.549,37 a cui si aggiunge la 13<sup>a</sup> mensilità

- a tutti i collaboratori professionali sanitari – caposala – che svolgevano reali funzioni di coordinamento al 31.08.2001
- a tutti i collaboratori professionali sanitari degli altri profili nonché agli Assistenti Sociali a cui gli Enti o Aziende avessero riconosciuto, con atto formale, funzioni di coordinamento al 31.08.2001

L'indennità di coordinamento parte fissa viene assorbita dall'indennità di incarico qualora sia attribuito



## Norma transitoria

- Gli attuali incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa già attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero
- Quelli che saranno conferiti in ragione di una procedura già avviata sempre alla data di sottoscrizione del presente CCNL
- **Restano confermati fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione dei nuovi incarichi**

# Costituzione del rapporto di lavoro

## **Contratto individuale (art. 24)**

Su richiesta del lavoratore, il termine entro il quale devono essere presentati i documenti indicati nel bando di concorso o selezione ai fini dell'assunzione (termine non inferiore a trenta giorni) può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento

## **Periodo di prova (art. 25)**

I dipendenti che hanno già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nello stesso o corrispondente profilo professionale anche in altre amministrazioni pubbliche possono essere esonerati dal periodo di prova

## **Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 26)**

Il periodo di tempo entro il quale il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro viene aumentato da due a cinque anni

## Orario di lavoro (art. 27) ...

**Orario convenzionale** : viene introdotto l'orario di lavoro convenzionale pari a 7 ore e 12 minuti se articolato su cinque giorni e a 6 ore se articolato su sei giorni

**Pausa**: se la prestazione di lavoro eccede le sei ore per il personale non turnista viene sancito il diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera può essere prevista per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e impegnati in attività di volontariato

**Riposo**: il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore.

**L'unica deroga introdotta** rispetto alle 11 ore di riposo **è quella legata alle riunioni di reparto e alla formazione obbligatoria.** In tal caso il recupero del periodo non fruito deve avvenire immediatamente e subito dopo il servizio reso. Se per ragioni eccezionali non è possibile attuare questa modalità di recupero le ore di mancato riposo possono essere fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle 11 ore.

.... segue ....

# Orario di lavoro (art. 27)

## Tempi di vestizione/svestizione

Per gli operatori del ruolo sanitario e per quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, l'orario di lavoro ricomprende fino a 10 minuti per le operazioni di vestizione e svestizione, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere

## Passaggio di consegne

Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, sono riconosciuti agli operatori sanitari fino ad un massimo di 15 minuti per le operazioni di vestizione, svestizione e passaggi di consegne



## NOTA BENE:

- in sede di contrattazione integrativa si possono innalzare di ulteriori 4 minuti sia i tempi di vestizione e svestizione che il tempo previsto per il passaggio di consegne
- i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro sono materia di confronto
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per conseguire una maggiore conciliazione vita - lavoro sono materia di contrattazione integrativa

## Servizio di pronta disponibilità (art. 28)

Viene confermato che:

- il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale
- se cade in giorno festivo, su richiesta del lavoratore, spetta anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale
- in caso di chiamata, l'attività viene computata come lavoro straordinario oppure trova applicazione la banca delle ore

**Novità!** Si chiarisce che il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio che interrompe le undici ore di riposo deve recuperare immediatamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile questa modalità di recupero le ore di mancato riposo saranno essere fruite nei successivi sette giorni - **EVITATO LO SPEZZATINO!**



### **NOTA BENE:**

- il valore dell'indennità di pronta disponibilità (20,66 euro lorde per ogni 12 ore) è elevabile in sede di contrattazione integrativa
- i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità sono materia di confronto

## Lavoro straordinario (art. 31)

Avendo respinto i tentativi di deroga all'orario di lavoro le modifiche alla disciplina del lavoro straordinario sono state molto contenute:

- resta fermo che il lavoratore non è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario per giustificati motivi di impedimento dovuti ad esigenze personali e familiari
- 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)



# Ferie (art. 33)

## Durata delle ferie

Ai fini dei tre anni di servizio in base al quale spettano 28 giorni di ferie (con orario su 5 giorni) e 32 (con orario su 6 giorni) valgono anche i rapporti a tempo determinato

## Sospensione delle ferie

Viene prevista una nuova ipotesi di sospensione delle ferie in caso di eventi di lutto (comma 15)

## Modalità di fruizione

Per promuovere la conciliazione dei tempi di vita/lavoro per i dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico **che ne fanno richiesta** il periodo in cui sono garantiti quindici giorni di ferie continuativi è fissato dal 15 giugno -15 settembre (resta per tutti comunque il periodo dal 1 giugno – 30 settembre)

## Monetizzazione ferie non godute

Con la dichiarazione congiunta n. 1 si chiarisce che all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili nei casi in cui l'impossibilità di fruizione non sia imputabile o riconducibile al dipendente (ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità).



# Ferie e riposi solidali (art. 34)



E' stato introdotto un nuovo istituto sperimentale in base al quale il dipendente, su base volontaria, può cedere, in tutto o in parte, ad un altro dipendente con figli minori che necessitano di cure costanti, le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali obbligatorie per legge e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse (cedibili 8 gg. di ferie + 4 gg. di ex festività)

## Modalità di fruizione

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo se ha fruito completamente delle giornate di ferie o di festività soppresse che gli spettano, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati

## Modalità di richiesta

La richiesta, reiterabile, per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Se il numero di giorni di ferie o di riposo offerti supera quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Se è inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste sono plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

# Permessi

Sono confermati:

- **Permessi giornalieri retribuiti (art. 36)** con la novità che i 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data del matrimonio e i tre giorni per lutto devono essere fruiti entro sette giorni lavorativi dal decesso
- **Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 38)** con la novità che per i permessi ex legge 104/1992 è prevista una programmazione mensile dei giorni di assenza da comunicare all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro
- **Permessi orari a recupero (art. 41) 36 ore** con la novità che la richiesta del permesso deve essere formulata non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile



## Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 37)

Per consentirne un utilizzo più flessibile i permessi retribuiti per motivi personali o familiari, già presenti nel vecchio CCNL, possono essere presi anche a ore (18 ore annuali)

- non riducono le ferie
- non sono fruibili per frazione di ora
- sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio
- non possono essere fruiti nella stessa giornata con altre tipologie di permessi ad ore né con i riposi compensativi fruiti ad ore
- possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tal caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione è computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza
- sono compatibili con la fruizione dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro

## Congedi per donne vittime di violenza (art. 39)



La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere:

- ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi da fruire nell'arco temporale di tre anni
- percepisce il trattamento economico previsto per il congedo di maternità
- può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera
- ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e, su richiesta, il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno
- può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione ubicata in un comune diverso da quello di residenza, Entro quindici giorni l'amministrazione di appartenenza se ci sono posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria dispone il trasferimento
- dopo il rientro a lavoro può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno



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

Viene introdotta una nuova tipologia di permessi: **18 ore annuali** per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

- sono fruibili su base sia giornaliera che oraria
- sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti allo stesso regime economico della malattia
- **se vengono fruiti ad ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio previsto per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.**
- possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza

Per le visite terapie etc. resta comunque ferma la possibilità di avvalersi dei permessi per motivi personali, dei permessi brevi a recupero, della banca ore, dei riposi compensativi per lavoro straordinario

## Assenze per malattia (art. 42)



**Periodo di comporta:** confermati i 18 mesi + ulteriori 18 in casi particolarmente gravi

[La disciplina viene adeguata al DPR 171/2011](#)

- Superati i 36 mesi se il dipendente è riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda applica il DPR n. 171/2011 (ovvero pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione anche in riferimento ai titoli posseduti)
- L'Azienda può richiedere l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei 18 (o 36 mesi) in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti o in presenza di condizioni fisiche che fanno presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio

## Trattamento retributivo in caso di assenza per malattia (art. 42)

- In caso di malattia è previsto lo stesso trattamento economico del contratto precedente con la novità che i trattamenti accessori correlati alla performance competono, **secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa** in relazione al positivo apporto ai risultati per effetto dell'attività svolta durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime
- Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante, **le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza**



## Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 43)

- Viene confermato che in caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita i giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital e i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie sono esclusi dal computo del periodo di computo. Al dipendente spetta l'intero trattamento economico.
- **La novità è che sono assimilate alle assenze per patologie gravi anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie, che comportano incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.**

**N.B.** Si ricorda che il recente D.M. 206/2017 esclude dall'obbligo di reperibilità i casi di patologie gravi che richiedono terapie salvavita

## Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio (art. 44)

- Viene confermato che in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, malattia professionale o all'abrogata infermità riconosciuta al dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica
- **La novità è che tali assenze non sono cumulabili con le ordinarie assenze per malattia ai fini del calcolo del periodo di comporta**
- Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina contrattuale si applica solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore dell'art. 6 del d.l. 201/2011

## Congedi parentali (artt. 45 - 46)



- La disciplina viene adeguata alle modifiche migliorative intervenute con il d.lgs. 80/2015 (aumento dell'età del bambino utile per la fruizione del congedo parentale da 8 a 12 anni)
- Per i genitori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, viene introdotta la possibilità di fruire **dei periodi di congedo parentale anche su base oraria**

## Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (art. 47)

- viene confermato che è possibile assegnare il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali se la struttura che gestisce il progetto di recupero la ritiene misura utile per la terapia in atto. **La novità è che i compiti devono essere quelli della stessa categoria di inquadramento contrattuale**
- si stabilisce che i periodi di assenza dei lavoratori soggetti a progetto terapeutico di recupero non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia
- se durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengono meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente

# Diritto allo studio (art. 45)

Vengono confermate 150 ore individuali per il 3 % del personale in servizio a tempo indeterminato

## Le novità:

- i permessi sono riconosciuti anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi
- i permessi per motivi di studio vengono concessi (in misura ridotta) anche ai lavoratori a tempo indeterminato o determinato iscritti come studenti a tempo parziale
- essere studenti a tempo parziale rientra tra le condizioni che danno diritto di precedenza in caso di un numero di domande superiori al 3%
- se il conseguimento del titolo prevede l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitano il conseguimento del titolo
- **la contrattazione integrativa può individuare ulteriori condizioni che danno titolo a precedenza nel caso di un numero di domande superiori al 3% e può prevedere ulteriori tipologie di corsi per la fruizione dei permessi per diritto allo studio**





## Unioni civili (art. 48)

Le disposizioni del CCNL riferite al matrimonio e quelle contenenti le parole coniuge e coniugi o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016

## Mobilità volontaria (art. 52)



Prevista la possibilità di partecipare ai bandi anche senza nulla osta preventivo

Resta fermo che la mobilità:

- ✓ richiede il consenso dell'azienda di appartenenza
- ✓ avviene nel rispetto della categoria e del profilo professionale in relazione al posto da ricoprire

# Formazione (art. 54)

- Sono introdotti nuovi strumenti di programmazione delle attività formative: i piani della formazione del personale
- Tra i soggetti destinatari delle iniziative di formazione sono compresi i lavoratori con contratto a tempo determinato
- I piani della formazione possono definire anche metodologie innovative come formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista, comunità di apprendimento e di pratica
- Le aziende possono assumere iniziative di collaborazione con altre aziende, enti e amministrazioni per realizzare percorsi di formazione comuni e integrati
- È considerato in servizio il personale che partecipa a tutte le attività di formazione (non solo a quelle obbligatorie)
- Nei piani di formazione possono essere individuate anche iniziative formative finalizzate al rispetto degli obblighi formativi previsti per il personale iscritto ad albi professionali





## .... Formazione (art. 54)

**Risorse finanziarie** da destinare alla formazione:

- una quota annua non inferiore all'1% del monte salari
- ulteriori risorse sono reperibili anche attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali o utilizzando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione

In sede di **organismo paritetico** possono essere:

- formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale
- acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- formulate proposte per la realizzazione delle finalità di formazione
- realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare

# Contratto a tempo determinato (art. 57)

## Adeguamento della disciplina contrattuale al d.lgs. 81/2015

Il **numero massimo di contratti** a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio

### Il tetto è elevabile in sede di contrattazione integrativa

Sono individuate alcune **ipotesi esenti da limitazioni quantitative**:

- attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- particolari necessità di aziende o enti di nuova istituzione;
- introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità

## Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato (art. 58)

La durata massima è trentasei mesi

Nel caso di rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima, che non può superare dodici mesi , esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di Aziende o Enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

Tra un contratto e l'altro è previsto un intervallo di almeno dieci giorni per contratti di durata fino a sei mesi o almeno venti giorni per contratti di durata superiore a sei mesi. La riduzione degli intervalli è ammessa solo per i casi sopra menzionati

## Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato (art. 58)

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, possono essere concessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari
- permessi per esami o concorsi
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche
- permessi per lutto

I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione

In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la stessa Azienda con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

## Contratto di somministrazione (art. 59)

### Adeguamento della disciplina contrattuale al d.lgs. 81/2015

- Vale lo stesso limite percentuale dei contratti a tempo determinato (20%) e le stesse ipotesi esenti da limitazioni quantitative
- La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale
- Nell'ambito dell'organismo paritetico sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti conclusi, sulla loro durata, sul numero e sui profili professionali interessati

## Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 52)

### Adeguamento della disciplina contrattuale al d.lgs. 81/2015

- Viene confermata la misura massima del 25% per i rapporti a tempo parziale, attivabili all'interno di ciascuna categoria
- In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, **individuate in sede di contrattazione integrativa**, il contingente del 25% può essere elevato di un ulteriore 10%
- al lavoratore p/time possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare retribuite con specifica maggiorazione (15%) fino al raggiungimento delle 36 ore e comunque nel limite del 25% della durata dell'orario parziale riconosciuto
- (le ulteriori ore eccedenti il limite del 25% sono retribuite con una maggiorazione del 25%).
- Il lavoro supplementare è ammesso solo a fronte di specifiche comprovate esigenze organizzative, o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise

## I nuovi incrementi contrattuali...

- Aumento del 3,48% come definito dall'Accordo del 30 novembre 2016
- Sterilizzato l'effetto del bonus Renzi con l'incremento delle fasce da 24.000 a 24.600 e da 26.000 a 26.600 in Legge di bilancio 2018
- Scongiurata la c.d. "piramide rovesciata" come la voleva il Governo attraverso l'elemento perequativo



## ...i nuovi incrementi contrattuali

- Il periodo di vigenza del contratto è dal 1.1.2016 al 31.12.2018
- Per il periodo pregresso dal 1.1.2016 al 31.3.2018 verranno corrisposti gli arretrati contrattuali
- I nuovi aumenti mensili decorrono, a regime, dal 1.4.2018 e resteranno consolidati nella retribuzione tabellare per 13 mensilità
- L'elemento perequativo verrà corrisposto per il periodo dal 1.4.2018 fino al 31.12.2018
- L' IVC (indennità di vacanza contrattuale) erogata dal 1.7.2010 ad oggi, con l'entrata in vigore dei nuovi valori tabellari mensili, verrà conglobata dentro la retribuzione tabellare dal 1.5.2018
- Ai fini del valore complessivo del contratto, su base mensile, è corretto sommare anche il valore dell'IVC
- I benefici economici del contratto saranno corrisposti anche al personale cessato, con diritto alla pensione, nel periodo di vigenza del contratto



# GLI INCREMENTI TABELLARI DEL NUOVO CCNL SANITÀ PUBBLICA

Posizione economica	Arretrati 1/1/2016-31/3/2018	Incremento rideterminato dal 1/4/2018	Elemento perequativo dal 1/1/2018 al 31/12/2018	Incremento tabellare +elemento perequativo
<b>Ds 6</b>	651,40	90,80	4,00	94,80
<b>Ds 5</b>	625,40	87,20	4,00	91,20
<b>Ds 4</b>	607,10	84,60	6,00	90,60
<b>Ds 3</b>	588,80	82,10	5,00	87,10
<b>Ds2</b>	566,00	79,00	8,00	87,00
<b>Ds1</b>	546,10	76,10	11,00	87,10
<b>Ds</b>	524,90	73,20	14,00	87,20
<b>D6</b>	590,40	82,40	9,00	91,40
<b>D5</b>	570,50	79,50	12,00	91,50
<b>D4</b>	553,80	77,20	10,00	87,20
<b>D3</b>	537,10	74,90	12,00	86,90
<b>D2</b>	521,70	72,60	14,00	86,60
<b>D1</b>	505,00	70,40	17,00	87,40
<b>D</b>	486,70	67,90	19,00	86,90
<b>C5</b>	544,50	75,80	11,00	86,80
<b>C4</b>	518,80	72,30	15,00	87,30
<b>C3</b>	495,70	69,00	18,00	87,00
<b>C2</b>	479,00	66,70	20,00	86,70
<b>C1</b>	462,30	64,50	20,00	84,50
<b>C</b>	448,50	62,50	22,00	84,50
<b>Bs5</b>	468,40	65,40	19,00	84,40
<b>Bs4</b>	454,60	63,30	21,00	84,30
<b>Bs3</b>	439,20	61,20	23,00	84,20
<b>Bs2</b>	430,20	60,00	24,00	84,00
<b>Bs1</b>	418,00	58,30	26,00	84,30
<b>Bs</b>	405,80	56,50	26,00	82,50
<b>B5</b>	440,80	61,30	23,00	84,30
<b>B4</b>	430,20	60,00	24,00	84,00
<b>B3</b>	422,50	58,80	23,00	81,80
<b>B2</b>	413,50	57,80	24,00	81,80
<b>B1</b>	402,60	56,10	26,00	82,10
<b>B</b>	392,00	54,60	26,00	80,60
<b>A5</b>	401,30	55,90	25,00	80,90
<b>A4</b>	393,60	55,00	26,00	81,00
<b>A3</b>	387,50	54,10	27,00	81,10
<b>A2</b>	381,40	53,20	28,00	81,20
<b>A1</b>	372,10	51,90	29,00	80,90
<b>A</b>	361,50	50,50	30,00	80,50

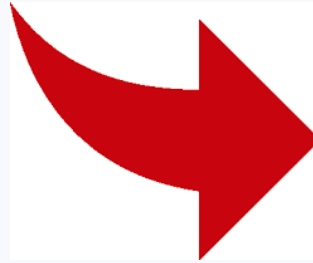
**AUMENTI  
 CONTRATTUALI  
 +  
 ELEMENTO  
 PEREQUATIVO  
 +  
 IND VAC  
 CONTRATTUALE  
 =  
 VALORE DEL  
 CONTRATTO**

POSIZIONE ECONOMICA	AUMENTO 2016	AUMENTO 2017	AUMENTO 2018	ELEMNT0 PEREQUATIVO	VAC CONTRATTUA LE	TOTALE VALORE CONTRATTO
DS6	10,6	32,1	90,8		4	111,8
DS5	10,2	30,8	87,2		4	107,6
DS4	9,9	29,9	84,6		6	106,5
DS3	9,6	29	82,1		5	102,5
DS2	9,2	27,9	79		8	101,8
DS1	8,9	26,9	76,1		11	101,4
DS	8,5	25,9	73,2		14	100,9
D6	9,6	29,1	82,4		9	106,9
D5	9,3	28,1	79,5		12	106,4
D4	9	27,3	77,2		10	101,7
D3	8,7	26,5	74,9		12	101,0
D2	8,5	25,7	72,6		14	100,2
D1	8,2	24,9	70,4		17	100,6
D	7,9	24	67,9		19	99,6
C5	8,9	26,8	75,8		11	101,0
C4	8,4	25,6	72,3		15	100,9
C3	8,1	24,4	69		18	100,0
C2	7,8	23,6	66,7		20	99,2
C1	7,5	22,8	64,5		20	96,6
C	7,3	22,1	62,5		22	96,2
BS5	7,6	23,1	65,4		19	96,7
BS4	7,4	22,4	63,3		21	96,2
BS3	7,2	21,6	61,2		23	95,7
BS2	7	21,2	60		24	95,3
BS1	6,8	20,6	58,3		26	95,2
BS	6,6	20	56,5		26	93,1
B5	7,2	21,7	61,3		23	95,8
B4	7	21,2	60		24	95,3
B3	6,9	20,8	58,8		23	92,8
B2	6,7	20,4	57,8		24	92,6
B1	6,6	19,8	56,1		26	92,6
B	6,4	19,3	54,6		26	90,8
A5	6,5	19,8	55,9		25	91,4
A4	6,4	19,4	55		26	91,3
A3	6,3	19,1	54,1		27	91,2
A2	6,2	18,8	53,2		28	91,2
A1	6,1	18,3	51,9		29	90,6
A	5,9	17,8	50,5		30	90,0

# Fondi

## Si passa dai 3 precedenti fondi

- art. 7 Straordinario – Disagio, Pericolo, Danno
- art. 8 Produttività collettiva e premio prestazione individuale
- art. 9 Fasce – Posizioni Organizzative – Indennità Qualificazione Professionale- Indennità Professionale Specifica



## a 2 nuovi fondi:

- art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi
- art. 81 Fondo premialità e fasce

## I nuovi fondi decorrono dal 2018

**Si è stabilita la permeabilità fra alcune risorse dei due fondi**

**La costruzione dei fondi è stata fatta prevedendo la possibilità di inserire tutte le risorse oggi previste dagli attuali fondi**

## Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80)

### Viene costituito dalle risorse consolidate al 31.12.2017

- delle risorse dell'ex art. 7
- Parte delle risorse dell'ex art. 9 - risorse per PO e coordinamento
  - valore comune ex indennità di qualificazione professionale
  - risorse per ex indennità professionale specifica Tabella C
- INCREMENTO STABILE DI €. 91,00 a far data dal 31.12.2018
- RIA
- Risorse per applicazione art. 39 comma 4 e comma 8 (riduzione stabile di dotazione organica e incremento dotazione organica e/o servizi) in base alle linee definite a livello Regionale

### INCREMENTO VARIABILE

- delle risorse residue dal Fondo premialità e fasce (art. 81)

# Fondo premialità e fasce (art. 81)

## **Viene costituito dalle risorse consolidate al 31.12.2017**

- risorse dell'ex art. 9 (risorse destinate al finanziamento fasce retributive)
- parte delle risorse dell'ex art. 8 (le risorse stabili del precedente fondo art. 8)

## **Incremento stabile:**

- il nuovo valore delle fasce per effetto dei nuovi aumenti
- Delle nuove risorse determinate a partire dall'anno 2018, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali

## **Incremento variabile:**

- Risorse non consolidate a livello regionale (art. 30 ccnl 19/4/2004 – 1% + RAR)
- Art. 43 L. 449/97 (Risparmi part/time - Sponsorizzazioni)
- Risparmi di Gestione art. 16 d.l. 98/2011
- Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. Progettazione)
- RIA (quota annua del personale cessato)
- Delle risorse residue e trasferite dal fondo art. 80

## Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80) .....cosa paga

- gli incarichi di PO e coordinamento già assegnati
- lavoro straordinario
- le diverse indennità
- i nuovi incarichi di funzione
- valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e Indennità Professionale Specifica (Tabella C ccnl 5/6/2006)
- l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità
- l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di lavoro notturno;
- gli incarichi di funzione organizzativa e professionale

## Fondo premialità e fasce (art. 81) .....cosa paga

- compensi collegati alla performance organizzativa
- compensi collegati alla performance individuale
- nuove fasce economiche
- incremento del fondo art. 80
- misure di welfare integrativo
- trattamenti accessori connessi a specifiche disposizioni di legge (es. progettazione)

## Valutazione della performance: superata la Brunetta!

Con l'accordo Governo – OO.SS. del 30 novembre 2016 e il successivo d.lgs. 74/2017 abbiamo ottenuto:

- eliminazione delle fasce di premialità prestabilite per legge (ex art. 19 d.lgs. 150/2009) e il rimando alla contrattazione nazionale ed aziendale sull'applicazione della differenziazione del premio individuale (bonus annuale delle eccellenze)
- eliminata la previsione che, in caso di collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, si ha titolo prioritario sia per le progressioni economiche che per le progressioni verticali

In conseguenza di queste modifiche **spetta ai ccnl decidere come utilizzare i vari strumenti di premialità previsti dal d.lgs. 150/2009** mentre prima la disciplina era dettata direttamente dalla legge

..... di conseguenza ...

## Differenziazione del premio individuale (art. 82)

In relazione al bonus per le eccellenze, viene esercitata la delega ex art. 21 comma 2 del 150/2009, stabilendo che:

- la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è definita in sede di contrattazione integrativa, fermo restando che non potrà essere inferiore all'30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
- la contrattazione integrativa definisce preventivamente una limitata quota massima di personale valutato positivamente a cui tale maggiorazione può essere attribuita



## Risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali (art. 84)

Viene esercitata la delega del d.lgs. 165/2001 (art. 40, comma 3 bis) stabilendo che almeno il 30% :

- **delle risorse variabili del Fondo condizioni di lavoro e incarichi** (sono le risorse che la contrattazione decide di trasferire dal Fondo Premialità e Fasce)
- **delle risorse variabili del Fondo premialità e fasce** (con esclusione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge) è destinato a retribuire i premi correlati alla performance individuale

## Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 86)

### Il nuovo articolo 86 modifica il vecchio art. 44 del CCNL 1/9/1995 nei seguenti punti

- Pronta disponibilità: confermata nella regolamentazione – possibile innalzamento del valore di €. 20,66 in contrattazione decentrata
- Soppressa l'indennità di profilassi antitubercolare del valore di €. 0,15 centesimi al giorno
- Estesa da CCNL anche al personale tecnico OSS – OTA - OSA (senza più rimandi alla contrattazione decentrata) l'indennità di
  - €. 4,49 per chi opera su 3 turni (20% = 3,6 gg. diversi dalla mattina)
  - €. 2,07 per chi opera su 2 turni (30% = 7,8 gg. diversi dalla mattina)
- Introdotta l'indennità di €. 2,00 per gli OSS che operano nelle sale operatorie, terapie intensive – sub intensive, nei servizi di nefrologia e dialisi
- Notturmo festivo: si è chiarito che si intende quello che cade nel periodo compreso
  - dalle ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo
  - dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo

Resta fermo che nelle 24 ore non si può corrispondere più di una indennità

## ALTRE INDENNITA'

- **Assistenza Domiciliare:** Estesa l'indennità di €. 5,16 anche agli Assistenti Sociali
- Tutte le altre indennità restano confermate in attesa dei risultati dei lavori della Commissione Paritetica .

## TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Elevata a €. 25,82 l'indennità corrisposta a fronte di trasferte svolte in particolari situazioni operative che non consentono la fruizione del pasto o del pernottamento

Ampliata la casistica delle possibili particolari situazioni, fermo restando che le stesse debbono essere individuate dalle Aziende ed Enti

## WELFARE INTEGRATIVO (art. 94)

Viene prevista, in contrattazione aziendale, la possibilità di concordare benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti.