

# Ipotesi CCNL 2016-2018 Dirigenza P.T.A.

*Sara Andreani - Antonio Cascio*

WEBINAR FIASO 10 novembre 2020



# TITOLO I - Campo di applicazione, durata, tempi e decorrenze (1-2)

- Ipotesi di CCNL sottoscritta il 16.7.2020
- Si applica ai:
  - Dirigenti Regioni, Province e Comuni
  - **Dirigenza PTA**
  - Segretari Comunali e Provinciali
- Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione
- Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione



# TITOLO I - Campo di applicazione, durata, tempi e decorrenze (1-2)

## CCNL

- Sezione I Comune a tutti
- Sezione II Dirigenti Funzioni Locali
- Sezione III PTA
- Sezione IV Segretari Comunali e Provinciali

## ALCUNE NECESSARIE CHIAVI di LETTURA

- 1. ISTITUTI COMUNI con specificità nella Sezione III (anche disapplicazioni);
- 2. ISTITUTI SPECIFICI nella Sezione III
- 3. DISAPPLICAZIONI sia nella parte COMUNE (art.42) e sia nella SEZIONE III (art.96)
- 4. ART.1, comma 11, REGOLA generale di COMPATIBILITA': *«Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL dell'Area II e dell'Area III, e dei Segretari Comunali e Provinciali, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001».*



# TITOLO II - Le relazioni sindacali



# Relazioni sindacali

Revisione complessiva della disciplina (disapplicazione precedenti disposizioni art 3c8), articolata sui seguenti modelli relazionali:

- **Partecipazione**, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro
- **Contrattazione integrativa**: diretta alla sottoscrizione di un contratto collettivo integrativo, di durata triennale, su determinate materie.

È confermata inoltre la possibilità da parte della regione di emanare linee di indirizzo sulla CCIA, su determinate materie, previo confronto con le OOSS firmatarie del CCNL



# Segue.... Le forme della partecipazione

**Confronto Regionale:** entro 90 giorni dall'entrata in vigore del CCNL, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo da parte delle amministrazioni di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione
- b) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- c) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge;
- d) indicazioni in tema di aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- e) indicazioni per la realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- f) modalità di incremento del Fondo in caso di aumento della dotazione organica o dei servizi



# Segue.... Le forme della partecipazione

- **Organismo paritetico per l'innovazione:** composizione paritetica, realizza una modalità relazionale consultiva per il coinvolgimento delle OOSS su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, in particolare con riferimento:
  - progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi
  - al lavoro agile
  - **politiche formative**
  - stress lavoro correlato
- Si riunisce almeno 2 volte l'anno e con cadenza semestrale riceve dall'Azienda informazione sugli andamenti occupazionali e sui tassi di assenza del personale.



# Segue.... La contrattazione collettiva integrativa

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondi
- i criteri per la determinazione e attribuzione della retribuzione di risultato
- i criteri di attribuzione dei trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge
- i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi
- l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero
- i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica
- i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati
- i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in caso di sostituzione o interim compresa l'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- i criteri generali per l'attribuzione dei proventi dell'attività di supporto alla libera professionale intramuraria dei dirigenti sanitari, in coerenza con quanto definito dall'Azienda;
- l'eventuale elevazione della indennità di pronta disponibilità





# TITOLO III – Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici



## Orario di lavoro (13)

- ▶ «Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed il segretario, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane».
- ▶ Disciplina comune e senza distinzioni all'interno della PTA del SSN (in precedenza disciplina specifica per SC)
- ▶ La norma riprende art. 16 CCNL 10.4.1996 dell'area dirigenziale II – Regioni/Enti locali, con significativa modifica «giornaliera».
- ▶ Non vi è più l'indicazione di un orario contrattuale settimanale, ma si stabilisce una correlazione tra presenza giornaliera in servizio e prestazione lavorativa con:
  - a) le esigenze dell'organizzazione,
  - b) l'espletamento dell'incarico dirigenziale assegnato,
  - c) la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.



## Orario di lavoro (13) – elementi di riflessione

- ▶ Vista la particolare flessibilità nell'organizzazione del tempo di lavoro è possibile articolare la presenza in servizio su un numero di giorni inferiore rispetto a quello previsto dall'orario di servizio della struttura di assegnazione?
- ▶ Si può richiedere al dirigente di documentare la presenza in servizio attraverso i sistemi di rilevazione aziendali (timbrature)?
- ▶ L'eventuale rilevazione è riferita a una sola timbratura per rilevare la semplice presenza giornaliera (o assenza da giustificare), o una rilevazione compiuta degli orari?
- ▶ Orientamenti ARAN area dirigenziale II, prassi applicative inerenti al personale dirigenziale enti locali

## segue... Orario di lavoro (13) – elementi di riflessione

- ▶ Parere All80 Area II: autoresponsabilizzazione del dirigente; no quantificazione complessiva dell'orario di lavoro; responsabilità del dirigente organizzare il proprio tempo lavoro in modo da assicurare il completo soddisfacimento dei compiti affidati e degli obiettivi assegnati; rispetto del vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura cui è preposto;
- ▶ È evidente che orario del dirigente deve essere necessariamente funzionale all'orario di servizio della struttura di preposizione ed essere rapportato a quello del restante personale in servizio presso la stessa;
- ▶ Esempio, se l'orario delle strutture è distribuito su 6 gg settimanali non sembra ipotizzabile una situazione in cui un dirigente fissi il proprio orario di lavoro su 5 gg → concetto ora rafforzato dalla precisazione «presenza giornaliera»

## segue... Orario di lavoro (13) – elementi di riflessione

- ▶ Parere All4 Area II del 4.12.2000: la circostanza per cui è il dirigente a determinare autonomamente il proprio orario di lavoro non preclude all'ente la possibilità di assumere iniziative per l'adozione di sistemi di rilevazione ed accertamento delle presenze e delle assenze
- ▶ In effetti la rilevazione assolve a diverse finalità:
  - ▶ Tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche, prevenzione e protezione antincendio;
  - ▶ Corretta gestione istituti giuridici relativi alle assenze (aspettative, malattie, ferie, permessi, ecc.)
  - ▶ Elemento preso in considerazione dai sistemi di valutazione, anche ai fini della retribuzione di risultato → criterio che va espressamente previsto tra quelli adottati a tal fine dall'ente con atto di organizzazione
- ▶ N.B. la rilevazione riguarderà solo le presenze e le assenze e non anche la quantità oraria

## Orario di lavoro – deroghe al D.Lgs. 66/2003

- ▶ Art. 17, comma 5: “Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3 (*orario normale di lavoro*), 4 (*durata massima dell’orario di lavoro*), 5 (*lavoro straordinario*), 7 (*riposo giornaliero*), 8 (*pause*), 12 (*lavoro notturno*) e 13 (*durata lavoro notturno*) non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
  - a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo; (...)
- ▶ Da questa previsione si ritiene che la dirigenza PTA rientri nel campo della deroga (a differenza della dirigenza sanitaria, con l’eccezione dei direttori SC). Resta ferma l’esigenza di rispetto dei principi di protezione e sicurezza dei lavoratori.
- ▶ In tema di recupero orario si veda Parere All5 Area II: tutte le maggiori attività lavorative non possono dar luogo, in nessun caso, ad un corrispondente riposo compensativo, anche nel caso in cui le stesse siano rese in giorno festivo o di riposo settimanale. (..) Spetta al dirigente l’organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro (..) si richiama infine la posizione della giurisprudenza che riconosce al dirigente il diritto ad un periodo congruo di riposo tale da assicurare il recupero psico-fisico.

## Impegno ridotto (96)

- ▶ c3: disapplicazione istituto e deroga per i dirigenti già in regime di impegno ridotto con applicazione delle previgenti disposizioni, ivi incluso il trattamento economico.
- ▶ Non sono corrisposti i compensi per lavoro straordinario o supplementare.
- ▶ Eventuale riconoscimento del maggior impegno lavorativo nella retribuzione di risultato

# Pronta disponibilità (92)

- ▶ E' prevista solo per dirigenti in servizio presso U.O. con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali e in quelle ulteriori eventualmente individuate nel piano adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza.
- ▶ No DSC tranne che in via eccezionale con il loro assenso
- ▶ Solo periodi notturni e festivi
- ▶ Di regola non più di 10 turni di PD nel mese e durata turno di 12 ore
- ▶ Integrazione retribuzione di risultato:
  - ▶ Euro 20,66 per turno/h12 elevabile in CCIA. Se il turno è inferiore alle 12 ore (min 4 ore) l'integrazione è corrisposta proporzionalmente alla durata con maggiorazione del 10%
  - ▶ Tariffa chiamata euro 140/70 (+ o - 3 ore)
- ▶ Adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio → «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori» Art. 17 D.lgs 66/2003.





## Congedi per le donne vittime di violenza (art. 14)

- ▶ È recepita la disciplina legislativa (art. 24 D.Lgs. 80/2015), che individua diversi strumenti di tutela a favore delle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.
- ▶ Analoga a quella dell'art. 54 del CCNL della dirigenza sanitaria salvo che per alcuni aspetti legati alla diversa configurazione dell'orario di lavoro:
  - Non è prevista la fruizione oraria del congedo (90 giorni, nell'arco di 3 anni)
  - Non è previsto il diritto di ottenere l'accesso all'impegno orario ridotto (istituto disapplicato da art. 96, c3)



## Ferie e festività (16)

- ▶ Definizione diversa da CCNL dirigenza sanitaria (richiamata la legge n. 937/1977), ma stesso risultato:
  - 28 gg + 4 in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni
  - 32 gg + 4 in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni
- ▶ Dipendenti neo-assunti (periodo ridotto di ferie nei primi 3 anni di servizio): nei 3 anni di servizio si considerano anche i servizi a tempo determinato e quelli svolti in qualifiche non dirigenziali, lavorati anche presso altre pubbliche amministrazioni
- ▶ Percorso di programmazione e autorizzazione differente dalla dirigenza sanitaria → non autorizzazione preventiva ma rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, esigenze di servizio, continuità delle attività ordinarie e straordinarie. Possibile elemento di valutazione
- ▶ Ferie del periodo estivo: previa verifica della conciliabilità con le esigenze di servizio 15 gg continuativi nel periodo 1/6 – 30/9 (diverso da CCNL dirigenza sanitaria e comparto)
- ▶ Sospensione delle ferie: le fattispecie sono integrate con l'evento luttuoso che dia luogo ai permessi retribuiti per lutto
- ▶ Monetizzazione → dichiarazione congiunta n. 2: tipizzate le situazioni in cui la mancata fruizione non è imputabile o riconducibile al dirigente.



# Ferie e riposi solidali (17)

- ▶ Come per la dirigenza sanitaria (art. 34) con queste specifiche:
  - Cessione ad altro personale di cui al Campo di Applicazione (c.3): sembra ragionevole mantenere distinte le diverse aree/comparti di contrattazione, ma scelta da valutare
  - Cambia la formulazione della quantificazione delle giornate di ferie che possono essere oggetto di cessione rispetto alla dirigenza sanitaria ma il risultato non cambia: 8 gg.



## Assenze retribuite (19)

- ▶ La disposizione ha contenuto sostanzialmente analogo a quello dell'art. 36 del CCNL dirigenza sanitaria (Assenze giornaliere retribuite).
- ▶ La differenza di rilievo è la previsione di cui alla lett. c) relativa ai tre giorni di permesso per motivi personali e familiari (permessi che nel CCNL della dirigenza sono disciplinati tra le assenze orarie). La differenza è coerente con la diversa configurazione della disciplina sull'orario di lavoro.
- ▶ L'ipotesi non prevede i permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (si tratta infatti di permessi orari previsti dagli altri CCNL).



## Assenze per malattia in caso di gravi patologie (art. 21)

- ▶ La disciplina è analoga a quella contenuta nell'art. 42 del CCNL della dirigenza sanitaria
- ▶ Si segnala al comma 4 una diversa definizione della struttura chiamata ad attestare l'assenza, ovvero «I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente», mentre nel CCNL della dirigenza sanitaria «4. I giorni di assenza (....) sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.»
- ▶ Si segnala inoltre che non è inclusa l'applicazione della disciplina ai casi di donazione organi tra vivi che è prevista per la dirigenza sanitaria.



## Congedi dei genitori (art. 24)

- ▶ La norma è analoga a quella prevista per la dirigenza sanitaria (art. 44).
- ▶ Qualche differenza nella formulazione del comma 2, relativo al trattamento economico in quanto non è citata la R.I.A., ove in godimento, nell'intera retribuzione fissa mensile spettante nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d. lgs. n. 151/2001.
- ▶ Si segnala inoltre che non è prevista la fruizione oraria del congedo parentale (in coerenza con la disciplina dell'orario di lavoro), tuttavia si ritiene che essendo una previsione di legge sia coerente prevederne l'applicazione con alcuni accorgimenti.



# Aspettative per motivi personali o di famiglia (art. 25)

- ▶ Rivista la norma contrattuale per la dirigenza delle Funzioni locali, mentre per la dirigenza PTA del SSN si conferma la previgente disciplina contrattuale sulle aspettative di cui all'art. 10 CCNL 10.2.2004 (come integrato dal CCNL 3.11.2005), con esclusione della lett. b) del comma 8, che risulta pertanto disapplicata;
- ▶ La disciplina applicabile è la seguente:
  - al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di **dodici mesi in un triennio** (diversamente quindi che per la restante Dirigenza delle Funzioni Locali il cui termine è fissato in 6 mesi in un biennio (comma1);
  - il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lett. a) (*aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di max 6 mesi per assunzione a TI e incarico SC*), → disapplicato il riferimento alla lett. b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c), art.10 del Ccnl 10.2.2004 (*frazionamento e cumulo congedo biennale con aspettativa motivi personali se utilizzata allo stesso titolo*); I 4 mesi sono previsti per tutte le dirigenze, dalle norme comuni sulle aspettative (art. 26), salvo alcune eccezioni
  - per la sola Dirigenza dell'Area Funzioni locali, con esclusione della PTA, dopo la fruizione di un periodo di aspettativa di cui al comma 1 il godimento di periodi di ferie è consentito solo dopo il decorso di un periodo di servizio attivo di **30 giorni** (comma 4, art.25);



## segue.. Aspettative per motivi personali o di famiglia (art. 25)

- ▶ c. 8 lett. b) (DISAPPLICATA) → aspettativa concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali (..).”
- ▶ La lett. b) era stata una modifica introdotta dal CCNL 3.11.2005, art. 24, comma 15. L'art. 25, comma 5, lett. b) del nuovo contratto disapplica tale norma.
- ▶ DA SEGNALARE: A fronte della disapplicazione della lettera b) trova applicazione la disciplina legislativa di cui all'art. 23-bis del D.Lgs 165/2001, la quale dispone che “i dipendenti delle pubbliche amministrazioni (...) sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. (...) Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta (...)”.





# Assenze previste da particolari disposizioni di legge (27)

- ▶ La norma è sostanzialmente uguale a quella della dirigenza sanitaria.
- ▶ Con riferimento alle assenze di cui alla Legge 104/92 non è previsto il frazionamento ad ore dei permessi giornalieri (per motivazioni diverse rispetto alla dirigenza sanitaria, collegate alla preclusione delle assenze ad ore, in coerenza con la disciplina dell'orario di lavoro).
- ▶ Fruizione ad ore dei permessi giornalieri legge 104/92 per se stesso → non è esclusa



# Diritto di assemblea (11)

- ▶ Art. 2 CCNL 10.2.2004 prevedeva 12 ore annue
- ▶ Art. 11 ipotesi fa riferimento alle previsioni del CCNQ 4.12.2017 sulle prerogative e permessi sindacali che dispone all'art. 4 "1. I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per **10 ore annue pro capite** senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area».
- ▶ Considerato che l'art. 3 dell'ipotesi di ccnl dispone, al comma 9, che "Le clausole del presente titolo, nonché quelle previste, rispettivamente, nel Titolo II della Sezione II, nel Titolo II della Sezione III e nel Titolo II della Sezione IV sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate", ora il massimale è di 10 ore.



# SEZIONE III

## TITOLO III – IL RAPPORTO DI LAVORO



# Contratto individuale (67)

- ▶ principi fondamentali: I rapporto di lavoro ordinario è il “tempo indeterminato e tempo pieno”
- ▶ la forma:
  - scritta
  - contenuto esaustivo
  - integrazione per modifiche (incarico - sede)
- ▶ tipologia di rapporto (indeterminato o determinato);
- ▶ data di inizio rapporto (e di fine per **il t.d.**)
- ▶ ruolo e profilo di appartenenza
- ▶ tipologia di incarico con relativi elementi che lo caratterizzano;
- ▶ **durata periodo di prova** (nessuna modifica intervenuta);
- ▶ sede dell'attività lavorativa
- ▶ trattamento economico complessivo (base + accessorio + richiamo ccnl condizioni di lavoro)
- ▶ cause risoluzione e preavviso
- ▶ nella stipulazione dei contratti individuali le aziende o enti non possono inserire clausole peggiorative dei ccnl o in contrasto con norme di legge



# Tipologie d'incarico

| assetto SPTA  | ccnl 2016-2018  |
|---|---|
| <b>Incarichi Gestionali</b>   |   |
| struttura complessa   | struttura complessa   |
| struttura semplice a valenza dipartimentale   | struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale  |
| struttura semplice  | struttura semplice  |
| <b>Incarichi Professionali</b>  |   |
| Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo |
| Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività   |   |



# Segue .... Tipologie d'incarico

## INNOVAZIONI

- Nuovo sistema incarichi ha DECORRENZA 1.1.2021 (anno successivo sottoscrizione, ART.89, c.3.)
- Direttore Dipartimento ai soli Direttori Struttura Complessa
- Direttore Distretto equiparato per la parte fissa posizione a struttura semplice o complessa in base scelta (i.e. atto) aziendale
- Incarichi gestionali sovra ordinati a professionali
- Solo per struttura complessa CALCOLO ANZIANITÀ “con o senza soluzione di continuità” per servizi anche a tempo determinato presso Aziende del Comparto o (pubbliche) dell’Unione Europea
- DEROGA (per struttura complessa) qualora presso Ente non sia presente personale con 5 anni incarico può essere conferito a Dirigente con esperienza inferiore *«qualora, presso l’ente o l’azienda, non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l’arco temporale della predetta esperienza professionale, l’incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore»*



# Clausola di salvaguardia economica

- ▶ Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la seguente disciplina:
- ▶ Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale compresa tra il 50 e il 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente.
- ▶ Il differenziale è riconosciuto permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
- ▶ Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti.
- ▶ L'onere per i differenziali di posizione è posto a carico del fondi retribuzione di posizione (art. 90). In sede di contrattazione integrativa sono individuati i criteri per la determinazione della percentuale nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
- ▶ La Clausola di salvaguardia economica non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

# Sostituzioni

- Direttore di dipartimento: possibilità di delegare alcune **funzioni relative all'incarico di DSC** ad altro dirigente (lo svolgimento delle funzioni delegate è riconosciuto ai fini della retr. di risultato), al fine di espletare in modo più efficaci le proprie funzioni
- Sostituzione DSC/Dipartimento/SS Dip. in caso di assenza ferie/malattia: individuazione annuale (nella struttura di appartenenza) entro il 31/1, criteri di preferenza:
  - a) *il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lett. b) e c) (Tipologie d'incarico), con riferimento, ove previsto, al profilo di appartenenza; ????*
  - b) *il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di alta specializzazione di cui all'art. 70, comma 1, lett. b) e c). (Tipologie d'incarico) ????*
- Sostituzione per **cessazione** del rapporto di lavoro (Dip,SC,SSD): atto motivato del DG, secondo i principi di cui sopra, integrati dalla valutazione comparativa dei curriculum, per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure (9 mesi, prorogabili fino ad altri 9; NB prima erano 6+6)
- La restante disciplina è analoga alla dirigenza sanitaria





# Dirigente Ambientale

A parziale modifica della disciplina di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL del 21 luglio del 2005 relativa alla istituzione del profilo professionale di “Dirigente Ambientale”, detto profilo è inserito nella presente sezione, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, con riferimento ai soli dirigenti dei ruoli tecnico, professionale ed amministrativo...



Ancora tu  
Ma non dovevamo vederci più  
E come stai  
Domanda inutile  
Stai come me  
E ci scappa da ridere



# Attività di consulenza dei dirigenti PTA

- Consulenza chiesta all'azienda da terzi da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Casi e modalità :
- in servizi sanitari di altra Azienda o Ente del comparto, mediante apposita convenzione che disciplini:
  - limiti minimi e massimi dell'impegno orario
  - compenso e modalità di svolgimento
- presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali e disciplini:
  - durata della convenzione
  - natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale
  - limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro
  - entità del compenso
  - motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.
- Il compenso va all'azienda di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente (mese successivo)



# Altre attività dei dirigenti PTA

- I dirigenti possono svolgere le seguenti attività (anche a pagamento):
  - docenza in corsi di formazione, laurea, master, scuole di specializzazione e diploma
  - collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
  - partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri
  - relazioni a convegni
  - comitati scientifici;
  - partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;
  - attività professionale resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore del no profit previa comunicazione all'azienda della totale gratuità delle prestazioni
  - attività di CTU
- Le attività e gli incarichi di cui sopra, possono essere svolte previa autorizzazione ex art. 53 del D. Lgs. n.165/2001. nb necessità di valutare impegno richiesto e sussistenza conflitto d'interesse
- Nessun compenso è dovuto qualora debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso può essere considerate nella retribuzione di posizione o risultato.



# SEZIONE III

## TITOLO III – IL TRATTAMENTO ECONOMICO



# Incremento stipendio tabellare e retribuzione minima unificata

- **Incrementi** destinati al trattamento tabellare\*:
  - dal 1 gennaio 2016 di € 21,15;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 64,35;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

\*importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità
- Il nuovo valore dello stipendio tabellare annuo lordo per 13 mensilità, è rideterminato in € **45.260,77** a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del contratto, con un incremento del **4,5%**.
- Al fine di operare la semplificazione dei trattamenti retributivi l'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) riconosciuta dal 1/7/2010 è conglobata nel trattamento tabellare con la stessa decorrenza.
- A decorrere dal 1.1.18, la posizione minima unificata è rideterminata come segue:

| tipologia di incarico   | Dir. Prof/Tec | Dir. Amm.   |
|---|---------------|-------------|
| struttura complessa   | 17.256,44 €   | 16.715,13 € |
| struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale  | 8.004,86 €    | 8.127,81 €  |
| Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | 4.560,92 €    | 4.771,94 €  |
| Incarico di natura professionale di dirigenti con meno di 5 anni di anzianità   | 682,90 €      | 757,22 €    |

# Nuova disciplina della retribuzione di posizione

- Ad ogni dirigente è riconosciuta, dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione (2021?) la retribuzione di posizione (fissa e ricorrente) correlata a ciascuna tipologia d'incarico. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - cfr tabella sotto e di una parte variabile = valore complessivo d'incarico

| Nuove tipologie di incarico   | Retribuzione di posizione fissa<br>(x 13 mensilità) |
|---|---|
| struttura complessa   | 18.000,00 €   |
| struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale  | 11.500,00 €   |
| Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | 5.500,00 €  |

- I valori di retribuzione di posizione parte fissa assorbono e ricomprendono i valori in godimento della retribuzione minima unificata e della differenza sui minimi.



# Segue ...nuova disciplina della retribuzione di posizione

- In fase di prima applicazione gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa sono finanziati mediante corrispondenti **riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile**.
- Per l'eventuale parte residua si procede con il seguente ordine di priorità
  - risorse di cui all'art. 90, comma 3, lett. a) (aumento fondo incarichi >>> 338 € per anno);
  - **risorse di cui all'art. 90, comma 3, lett. e) (residui?)**;
  - ulteriori risorse prelevate dal fondo di cui all'art. 91 (30% Fondo risultato e altri trattamenti accessori);
  - risorse del Fondo incarichi resi di nuovo disponibili a seguito di nuova graduazione o proporzionale riduzione delle retribuzioni di posizione parte variabile di tutti i dirigenti (!!!)
- La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi:

| Nuove tipologie di incarico   | Valori in euro annui lordi per 13 mesi |
|---|--|
| Incarico di direzione di struttura complessa  | 50.000,00 €                            |
| Incarico di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale  | 42.000,00 €                            |
| Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo | 42.000,00 €                            |



# Nuova struttura Fondi

- Precedente assetto dei fondi del salario accessorio

| profili               | fondo incarichi | fondo condizioni di lavoro | fondo risultato |
|-----------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|
| PTA                   |                 |                            |                 |
| Sanitari non Medici   |                 |                            |                 |
| Professioni Sanitarie |                 |                            |                 |

- Nuovo assetto

| profili | fondo incarichi | fondo condizioni di lavoro                                    | fondo risultato |
|---------|-----------------|---|-----------------|
| PTA     |                 | Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori |                 |
|         |                 |   |                 |

- **Vincoli:**
  - **Tetto 2016**
  - **Valore medio 2018**
  - **Emergenza Covid**



# Fondo retribuzione di posizione

- Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL (2021), è istituito il nuovo Fondo retribuzione di posizione
- Nel nuovo Fondo confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL - come certificate dal competente organo di controllo - del "Fondo di posizione ..." al netto di quelle che, ad invarianza complessiva di spesa, sono state destinate alla dirigenza San non Med.
- Incrementi stabili:
  - dal 1/1/2018, Euro 338,00 per ogni dirigente in servizio al 31/12/2015;
  - RIA (dall'anno successivo alla cessazione) in ragione anno
  - **Assegni personali art. 44 CCNL 5.12.1996 (?)**
  - Minori oneri per riduzione stabile dotazione organica (Confronto Regionale)
  - Incremento dotazione organica (Confronto Regionale)
  - Risorse stabilmente trasferite dal "FONDO RISULTATO"(art.91)
- Incrementi variabili (di anno in anno):
  - Incremento servizi a parità organico (Confronto Regionale)
  - Particolari disposizioni di legge con finalità al presente fondo



## Segue ... Fondo retribuzione di posizione

- Le risorse del Fondo di posizione sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
  - retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 89
  - eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge
  - eventuali assegni personali posti a carico del fondo
  - indennità per incarico di direzione di struttura complessa:

*NB ART 93, comma 2 «A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità (di struttura complessa), per tutti gli incarichi di direzione di struttura complessa, è stabilito in € 10.218,00»*

**attenzione come avete finanziato le indennità di struttura complessa precedentemente!**



# Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

- Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL (2021), è istituito il nuovo Fondo risultato e altri trattamenti accessori.
- Nel nuovo Fondo confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL - come certificate dal competente organo di controllo - del «Fondo Risultato ...» e «Fondo condizioni di lavoro...» al netto di quelle che, ad invarianza complessiva di spesa, sono state destinate alla dirigenza San non Med
- Incrementi stabili:
  - dal 1/1/2018 di un importo di € 312,00 per ogni dirigente in servizio al 31/12/2015. A decorrere dal 31/12/2018 (a valere su 2019) l'importo è rideterminato in Euro 559,00
  - Minori oneri per riduzione stabile dotazione organica (Confronto Regionale)
  - Incremento dotazione organica (Confronto Regionale)
  - Risorse stabilmente trasferite al "FONDO Posizione"(con segno – «meno»), max 30%
- Incrementi variabili (di anno in anno):
  - RIA (Rateo)
  - Incremento servizi a parità organico (Confronto Regionale)
  - RAR
  - 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 DL 6 luglio 2011, n. 98;
  - risorse derivanti da disposizioni di legge.



# Segue ... Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori

- Le risorse del Fondo di Risultato sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
  - retribuzione di risultato (Risultato + differenziazione), comprese le integrazioni di tale retribuzione previste ai sensi dell'art. 92 (Pronta disponibilità)
  - trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge
  - welfare integrativo
  - indennità per sostituzioni
  - indennità ufficiale polizia giudiziaria (ora 80 euro) e di bilinguismo
- Alle risorse rese disponibili si sommano eventuali risorse residue stanziare a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente nell'anno di riferimento, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza. (Come la dirigenza Sanitaria)
- Alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di contrattazione integrativa un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili



Corso Vittorio Emanuele II, 24  
00186 Roma, Italia

info@fiaso.it  
+39 0669924145

www.fiaso.it



**FIASO**

The logo consists of a light blue wireframe globe in the background. Overlaid on the globe is the word 'FIASO' in a large, bold, blue serif font. A thick yellow diagonal bar cuts across the bottom of the globe and the text.

Federazione Italiana  
Aziende Sanitarie e  
Ospedaliere