AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL COMPARTO SANITA'

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 1994-1997

PARTE ECONOMICA BIENNIO 1994-1995

A seguito della registrazione avvenuta in data 1 agosto 1997 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17.1.1997 , con il quale l' A.Ra.N. viene autorizzata a sottoscrivere il testo del CCNL integrativo concordato in data 18.12.1997, il giorno 5 agosto 1997 alle ore 15, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

- Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente.....
- Prof. Gian Candido De Martin Componente.....
- Avv. Guido Fantoni Componente.....
- Avv. Arturo Parisi Componente.....
- Prof. Gianfranco Rebora Componente .....

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali di categoria:

C.G.I.L.....
C.I.S.L.....
U.I.L. .....
CIDA .....
CISAL .....
CONFE.DIR.....
CONFSAL .....
USPPI .....
UNIONQUADRI .....
R.d.B. /CUB .....
UGL .....

AUPI.....
SNABI.....
SINAFO.....
USINCI/SICUS.....
CIDA/SIDIRSS.....
FIST C.I.S.L. /DIRIGENTI.....
FEDERAZIONE NAZ.LE FP CGIL/DIRIGENZA
e UIL/SANITA' DIRIGENZA
.....

Le parti prendono atto che, rispetto alle sigle firmatarie del testo concordato in data 18.12.1996, la denominazione della CISL FISOS/DIRIGENTI è cambiata in FIST CISL/DIRIGENTI e quella della CISNAL è cambiata in UGL. Le parti prendono altresì atto che nel predetto testo erano contenuti i seguenti errori materiali, direttamente corretti nel testo che si sottoscrive in data odierna: rinumerazione dei commi (era saltato il comma 5); al comma 5, terzo alinea il riferimento corretto è all'art. 22 e non 23; al comma 8 il riferimento corretto è al comma 7 e non 8. Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'unito nuovo testo dell'art. 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio di parte normativa 1994-1997 ed al biennio di parte economica 1994 -1995 per l'area della Dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del comparto Sanità.

Art. 1

1. Nel testo del CCNL dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del comparto sanità, stipulato il 5 dicembre 1996, l'art. 16 è sostituito dal seguente:

"ART. 16

Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione della L. n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni l'azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di Dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:

a) in sostituzione di Dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;

b) in sostituzione di Dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

c) per la temporanea copertura di posti vacanti di Dirigente nei vari profili dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso

2. Per la selezione dei Dirigenti da assumere, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'art. 9 della L. n. 207/1985.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nome del Dirigente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt.23 e 24, in quanto compatibili, si applica l'art.5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art.23;

- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 22, comma 2;

- l'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 61 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

a) l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1.

7. Ai sensi dell'art. 2 della L. n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del Dirigente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempreché il Dirigente assente sia lo stesso.

8. Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, solo dopo il decorso di quindici ovvero di trenta giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti.

9. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 7, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto.

10. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.

11. Al Dirigente già a tempo indeterminato, assunto ai sensi del comma 1, può essere concesso, dall'azienda od ente di provenienza, un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 27 e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda.

12. I documenti di cui all'art.14, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14.

13. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. "

14. All' art. 72 del CCNL di cui al comma 1, la lettera k) è riformulata nel modo seguente : "con riferimento al contratto a tempo determinato: art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; art. 9, comma 17 della L. 207/1985 - limitatamente alla durata dell'incarico;art. 7, comma 6 della L. 554/1988; artt. 1 e 5 del DPCM 127/1988; art. 3, comma 23 della L. 537/1993". La tabella allegato 4 del medesimo contratto è integrata con la tabella allegato 1 al presente contratto.

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

1. PERIODO DI CONSERVAZIONE DEL POSTO

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato **dall'art. 24, commi 1 e 2.** Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un Dirigente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE ASSENZE

2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento

- Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo **dell'art. 16** del CCNL, qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il Dirigente si ammala il 15 dicembre 1997, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1996 fino al 14 dicembre 1997. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90 % e 6 mesi su 18 (e cioè due sesti) al 50 %

Si consideri il seguente esempio: Dirigente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90 %; 60 giorni (due sesti) al 50%

L'assenza di 120 giorni del Dirigente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;

- 30 gg. al 90%;

- 60 gg. al 50%;

- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N. B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il Dirigente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il Dirigente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg.da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%

- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;

- 30 gg. (due sesti) da retribuire al 50 %

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50 %.

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;

10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;

20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90% per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il Dirigente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'art. 5 della L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero. In un caso del genere, se il Dirigente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.