

CCNL Comparto sanità (triennio 2016-2018)

Informativa

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del personale del Comparto sanità si forniscono alcune informazioni, non esaustive, sulle principali novità introdotte, rinviando per maggior dettaglio la lettura del CCNL.

Periodo di prova (art. 25)

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina, ove prevista.

Al dipendente assunto presso un'altra pubblica amministrazione al quale, in applicazione del nuovo disposto contrattuale, non venga richiesto il periodo di prova in quanto già precedentemente superato nella medesima categoria, profilo e disciplina (ove prevista), non sarà più possibile concedere la relativa aspettativa (prevista espressamente per la durata del periodo di prova). In questa ipotesi il dipendente dovrà quindi risolvere il rapporto di lavoro con l'Azienda.

Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 26)

E' portato da due a cinque anni il periodo entro il quale il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute, può richiedere la ricostituzione dello stesso.

Orario di lavoro (art. 27)

L'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale. Questa indicazione trova applicazione anche per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione al numero di ore e ai giorni lavorativi.

Tempo viaggio (art. 27 c.7)

Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio.

In caso di attività prestata temporaneamente fuori dalla sede di servizio, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è a tutti gli effetti orario di lavoro.

Riposo giornaliero (art. 27 c. 9): riunioni di reparto e formazione obbligatoria

L'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria, determina la sospensione del riposo giornaliero delle 11 ore continuative nelle 24, analogamente a quanto già previsto per la pronta disponibilità. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, va garantito immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso.

Riposo Settimanale (art. 29)

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non può essere monetizzato.

Lavoro straordinario (art. 31)

Si può ricorrere allo straordinario per fronteggiare situazioni eccezionali, non può essere utilizzato come fattore di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Si conferma che il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non può superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali, eventualmente elevabile, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori, a n. 250 ore per non più del 5% del personale in servizio.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Si conferma la istituzione della "banca delle ore" ai sensi dell'art. 40 CCNL integrativo del 20.98.2001, come anche previsto nell'art 9 del CCNL decentrato 28.3.2018. La disciplina sarà definita con apposito regolamento alle condizioni e con le modalità previste dallo stesso articolo 40 del CCNL. Nelle more restano salve le applicazioni dell'istituto già in essere.

Ferie e festività (art. 33)

Sono un diritto irrinunciabile e non monetizzabile. Si conferma che ai dipendenti neo-assunti, per i primi 3 anni di servizio, spettano 26 giorni di ferie, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 6 giorni. A questi si aggiungono 4 giorni di festività soppresse. La modalità di richiesta è comune per i due istituti (i primi giorni di ferie richiesti nell'anno vengono computati come festività soppresse).

I servizi effettuati, anche a tempo determinato, presso la stessa o presso altre Pubbliche Amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientrano nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni) anche non continuativi. I periodi devono essere autocertificati dal dipendente.

Ferie nel periodo estivo (comma 12): per i dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico (da 6 a 16 anni), il periodo estivo di riferimento per la fruizione, in caso di richiesta di 15 gg di ferie continuativi, può essere quello del 15 giugno – 15 settembre (in alternativa al periodo 1 giugno – 30 settembre). La richiesta va presentata prima della pianificazione delle ferie estive dell'unità operativa.

Sospensione delle ferie (comma 15): le ferie possono essere sospese da malattia debitamente documentata, che si sia protratta per più di 3 giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da un evento luttuoso che dia luogo ai permessi retribuiti per lutto

Permessi giornalieri retribuiti (art. 36)

Congedo per lutto: può essere fruito entro 7 gg lavorativi comprensivi della data di decesso, per 3 giorni anche non continuativi.

In caso di fruizione del permesso per il “convivente ai sensi dell’art. 1, comma 36 e 50 della legge 76/2016”, è necessario attestare la dichiarazione di convivenza ai sensi della legge 76/2016 effettuata in comune (anche tramite la relativa dichiarazione sostitutiva di certificazione).

Congedo matrimoniale: i 15 giorni consecutivi possono essere fruiti entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio civile o concordatario nonché unione civile

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

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio e dichiarati, 18 ore di permesso retribuito nell’anno solare (riproporzionati in caso di contratto part time).

Non sono fruibili per misura inferiore all’ora.

I permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con il recupero dell’eccedenza oraria (es: recupero ore, ore studio, ecc.) con esclusione dei diritti soggettivi (es. legge 104/92). Di conseguenza, il permesso non può essere fruito per l’intera giornata nel caso in cui il residuo del massimale sia inferiore all’orario convenzionale. Unicamente in questo caso l’assenza per l’intera giornata può essere completata a titolo di recupero ore.

In caso di fruizione dei permessi orari per l’intera giornata, l’incidenza dell’assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è pari all’orario convenzionale (6 ore o 7.12 ore)

Permessi previsti da particolare disposizione di legge (art. 38)

Permessi mensili L. 104/92: al fine di garantire la funzionalità dei servizi e la migliore organizzazione dell’attività, il dipendente che fruisce di tali permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all’inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turistica per il mese di riferimento.

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l’inizio dell’orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Permessi donazione sangue e midollo osseo: il dipendente che fruisce di tali permessi comunica il giorno in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e comunque, non oltre l’inizio dell’orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

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

Sono disciplinate le diverse forme di tutela previste a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati. In sintesi:

- la possibilità di fruire di un congedo retribuito, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi da fruire nell’arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato (cumulabile anche con l’aspettativa per motivi familiari);
- il diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- la possibilità di richiedere il trasferimento ad altra PA ubicata in un comune diverso da quello di residenza;
- la possibilità di richiedere, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, l’esonero dai turni disagiati, per il periodo di un anno.

Permessi per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 40)

Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali (riproporzionate in caso di contratto part time), comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Modalità di fruizione:

- 1 Assenza per l'intera giornata: sono assimilati alla malattia ai fini del computo del periodo di comporto e del trattamento economico. Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza dell'assenza per l'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale (6 ore o 7.12 ore).
- 2 Fruizione oraria: non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con il recupero dell'eccedenza oraria (es: recupero ore, ore studio, ecc.) con esclusione dei diritti soggettivi (es. legge 104/92). Di conseguenza, il permesso non può essere fruito per l'intera giornata nel caso in cui il residuo del massimale sia inferiore all'orario convenzionale. Unicamente in questo caso l'assenza per l'intera giornata può essere completata con altro istituto.
Convenzionalmente 6 ore di permesso corrispondono ad un'intera giornata lavorativa ai fini del calcolo del comporto.
Non si applica la decurtazione del trattamento economico per le assenze di malattia nei primi 10 giorni.

Modalità di richiesta:

- Preavviso di almeno 3 giorni; in caso di particolare comprovata urgenza o necessità, la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Modalità di attestazione:

- L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, dove sia stata effettuata la visita o la prestazione.

Resta ferma la possibilità per il lavoratore, in alternativa ai permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, di fruire anche di permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, di recupero ore.

Giustificazione dell'assenza a titolo di malattia: l'assenza dell'intera giornata può essere invece giustificata a titolo di malattia, tramite attestazione di presenza che specifichi che l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o terapie, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata.

Permessi orari a recupero (art. 41)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

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

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad essa assimilabili, attestata secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche della pubblica amministrazione.

Rientrano nella disciplina di cui al comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di 4 mesi annui, per ciascun anno solare.

I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse di cui ai commi precedenti, 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.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e dalla data di riconoscimento della stessa, che verrà definita dalla struttura medico legale dell'Azienda, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

Congedi dei genitori (art. 45)

Il preavviso per la richiesta di congedo parentale è portato ad almeno cinque giorni prima della data di decorrenza.

Unioni civili (art. 50)

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti ed il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al CCNL in oggetto riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Dipendenti con contratto a tempo determinato – trattamento normativo (art. 58)

Permessi per contratti di durata inferiore a 6 mesi continuativi:

- permesso retribuito per matrimonio giorni 15 (vedi art. 36)
- permessi non retribuiti: possono essere concessi per motivate esigenze, fino ad un massimo di 15 giorni complessivi (in precedenza il limite era di 10 giorni).

Permessi per contratti di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, compresi di proroghe:

- permessi retribuiti per particolare motivi personali e familiari (vedi art. 37)
- permessi retribuiti per esami o concorsi (vedi art. 36, comma 1, lett. a)
- permessi retribuiti per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche (vedi art. 40)
- permessi retribuiti per lutto (vedi art. 36, comma 1, lett. b)
- permesso per matrimonio (vedi art 36, comma 2)

Il numero massimo annuale dei permessi retribuiti (salvo quello per lutto e matrimonio) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine.

Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 104/1992 e la legge 53/2000.