

COSMED

Convegno nazionale

PRINCIPALI NOVITA' DEL RECENTE CCNL E
ALCUNE SUGGERZIONI PER IL PROSSIMO

Roma, giovedì 28 marzo 2024

ore 14,30

L'interpretazione dei contratti collettivi

La Corte di Cassazione ha innanzitutto rammentato che nell'applicazione dei criteri interpretativi occorre avviare l'esame dall'elemento letterale, il quale assume funzione fondamentale nella ricerca della reale o effettiva volontà delle parti, dovendo tuttavia essere verificato alla luce dell'intero contesto contrattuale, in virtù del coordinamento tra loro delle singole clausole, così come previsto **dall'art. 1363, cod. civ.**, giacché per senso letterale delle parole va intesa tutta la formulazione letterale della dichiarazione negoziale, in ogni sua parte ed in ogni parola che la compone; non già una parte soltanto, quale una singola clausola di un contratto composto di più clausole, posto che il giudice deve collegare e raffrontare tra loro frasi e parole al fine di chiarirne il significato e sempre avendo **in primo luogo riguardo allo scopo pratico che le parti abbiano inteso realizzare con la stipulazione del contratto**

Suggerimento di approccio al CCNL

La chiusura del contratto del 23 gennaio ha costituito una svolta notevole anche sul piano ideologico. Aver eliminato clausole ambigue e aver fissato certezze applicative in molti istituti ha tuttavia credibilmente ridotto la discrezionalità datoriale e la flessibilità organizzativa. Queste considerazioni, in presenza di una perdurante carenza di personale, potrebbero generare particolari difficoltà nella gestione del CCNL. In particolare, credo che non sia più possibile forzare l'applicazione di una norma, o addirittura non applicarla, invocando problematiche riferite all'organico. La carenza di personale è oggi da considerare una **variabile indipendente** rispetto alla corretta gestione del contratto collettivo

- Orario di lavoro
- Guardie, reperibilità, turni
- Sede di servizio
- Sostituzioni
- Ferie



Una sola volta nel CCNL viene citata la “carenza di organico”:
nell’art. 89, comma 2

Il CCNL per l'Area Sanità del 23.1.2024

- entrata in vigore il 24 gennaio 2024
- 4 anni e 1 mese dall'ultimo contratto
- il triennio di riferimento è 1.1.2019–31.12.2021: scaduto da 26 mesi
- rinnovo con il 3,78% del MS + lo 0,22% per l'accessorio
- le fonti dirette del contratto collettivo sono:
 - la direttiva-madre della Funzione pubblica del 19 aprile 2021
 - la legge 205/2017 (art. 1, commi 435 e 435-bis)
 - la legge 145/2018 (art. 1, comma 527)
 - la legge 234/2021 (art. 1, commi 293 e 604, ma non il 612)
 - la legge 197/2022 (art. 1, comma 526)
 - l'Atto di indirizzo del Comitato di Settore del 13 dicembre 2022
- trattative iniziate il 2 febbraio 2023 e proseguite per 24 riunioni
- testo contrattuale di 97 articoli con 1 articolo di disapplicazione generale del titolo e 65 disapplicazioni puntuali
- firmato all'unanimità da 9 sigle (nel 2019 erano 10)
- parere favorevole del Comitato di settore del 24 ottobre – delibera cortei dei Conti ?
- 1 allegato e 1 tabella
- 6 dichiarazioni congiunte finali (ferie in mobilità, numero PD, patrocinio, linguaggio inclusivo, prestazioni aggiuntive, patrocinio violenze)
- 4 dichiarazioni a verbale
- le elusioni degli Atti di indirizzo 
- 29 errata corrige - Nel 2019 sono stati 67 - **E' SPARITO L'ART. 82**



Potere di
acquisto degli
aumenti

GU n. 59 dell'
11.3.2024

Le Regioni avevano chiesto

- il multiaccesso per il dirigente ambientale
- implementazione fattispecie e contingenti per il part time
- l'aumento della retribuzione di parte fissa (10 € lordi al mese !!!!)
- la finalizzazione per i servizi di pronto soccorso nel fondo di risultato delle risorse per i certificati INAIL
- la priorità dell'utilizzo del fondo di perequazione per i servizi di pronto soccorso

~~l'accesso degli extramoenisti alle prestazioni aggiuntive~~

Campo di applicazione

CCNQ DEL 10.8.2022

Ora CCNQ del
22 febbraio 2024

Aziende USL (sono 101 da 195) ¹

Aziende ospedaliere (sono 70 da 102) ²

Istituti zooprofilattici sperimentali (IZS - sono 10)

Istituti Ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS - sono 20 di diritto pubblico e 41 di diritto privato) ³

Ente ospedaliero Ospedale Galliera di Genova ⁴

~~Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino~~ ⁵

Aziende pubbliche di servizi alla persona – ASP (ex IPAB) prevalentemente sanitarie

RSA prevalentemente pubbliche

Agenzie Regionali Protezione Ambiente (ARPA)

Agenzia per i servizi sanitari regionali - Age.Na.S

Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP

ISPRO, MONASTERIO, ARES, AREU, AREUS, AZIENDA ZERO, ARCS, ACSS, ALISA, ESTAR ⁶

Lazio.0
Azienda 0 –
Puglia
ATS Sardegna

1. Con il termine “aziende USL” si intendono tutte le denominazioni adottate nel tempo dalle Regioni (ASL - AUSL - AULSS – ATS – ASST - ASP – AAS - ASUR - ASREM - ASUI)
2. Nel numero non sono ricompresi i nove ex Policlinici a gestione diretta che rientrano nel comparto Istruzione e ricerca
3. Stante il riferimento generico al D.Lgs. N. 288/2003 occorre specificare che il CCNL si applica solo agli IRCCS pubblici
4. Ha conservato una posizione peculiare tra le strutture sanitarie pubbliche, mantenendo la propria personalità giuridica di Opera Pia fondata nel 1877 anche in presenza delle riforme succedutesi nel tempo (Legge n. 833/1978 e D.Lgs. n. 502/1992)
5. E’ una Azienda ospedaliera a tutti gli effetti che aveva mantenuto però una visibilità peculiare ai sensi della XIV disposizione transitoria della Costituzione
6. Queste realtà sovra aziendali sono ora indicate nel CCNQ senza peraltro che ciò escluda la piena appartenenza al comparto di quelle non citate

Destinatari (numeri al 31.12.2018)

- Dirigenti medici, veterinari odontoiatri
– ex area IV erano 120.063
- Dirigenti biologi, chimici, fisici, farmacisti, psicologi
– Ex area III erano 14.243
- Dirigenti delle professioni sanitarie (infermieristiche e tecnico-sanitarie)
– new entry nel 2019 erano 330

Nove profili
come nella
dirigenza
PTA

IL CASO DEL
SOCIOLOGO

legenda delle denominazioni nell'art. 2

Numeri odierni

- Da conto annuale, nella macrocategoria “medici” (medici, odontoiatri e veterinari) si registra una diminuzione di 1.317 unità con una riduzione dell’1,15 %. Le unità passano da 114.640 nel 2012 a 113.312 unità nel 2021
 - 108.250 medici
 - 4.925 veterinari
 - 137 odontoiatri
 - 13.674 dirigenti sanitari non medici
 - 638 dirigenti delle professioni
- Il totale dei destinatari del CCNL del 23.1.2024 è **127.624** (dato del 2021) = 7.012 in meno rispetto ai numeri indicati nell’Atto di indirizzo, con riduzioni disomogenee

Indicazioni strategiche per l'implementazione del CCNL

ROAD MAP DEI PRIMI ADEMPIMENTI

- Pagamento degli automatismi > 22 febbraio 2024
 - Istituzione (o reistituzione) OPI > 22 febbraio 2024
 - Costituzione delegazione trattante > 22 febbraio 2024
 - integrazione Fondi dal 1° gennaio 2024
 - Avvio del negoziato > 31 gennaio 2024 (?)
- inoltre*
- Adozione PIAO con la sezione del Piano dei Fabbisogni
 - Manutenzione clausole pregresse e applicazione delle nuove “ad evento”

I nodi e le parole chiave del nuovo CCNL

- Rappresentatività a livello locale
- Extraorario
- Regime delle guardie
- Esigibilità degli incarichi
- Sostituzioni
- Servizio fuori sede
- “di regola” e “di norma”
- Patrocinio legale
- Trattamento economico del part time

Rapporto di lavoro

Art. 15 = alcune modifiche formali – importante la lettera f)

“f. Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa;”

Nel precedente contratto era:

f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;

Il nuovo art. 58 sul “Servizio fuori sede”

“Nei Dipartimenti di prevenzione e nei servizi territoriali”

NECESSITA' DEL REGOLAMENTO AZIENDALE



Sistema degli incarichi

Art. 22 = nella parte II “dotato di autonomia professionale” – “è conferito” al posto di “conferibile” – “iniziale” invece di “di base” – nuovo il comma 2 con una lacuna sospetta (ora corretta) – nel comma 4 “da istituire” invece di “istituibili” – aumentate le percentuali per l’altissima professionalità e fissata la loro distribuzione – nel comma 5 estensione dei servizi ad altre amm. e al privato accreditato

Art. 23 = molto innovativo il comma 2 – nel comma 5 è rimasto “venir meno dei requisiti” – alcune modifiche nel comma 10 - rimane l’indeterminatezza nel comma 12

Requisiti

A prescindere da quelli prescritti per la struttura complessa, il CCNL prevede per tutti gli incarichi soltanto:

- 5 anni di servizio nella “*medesima disciplina relativa all’incarico da conferire*”
- superamento della verifica del collegio tecnico

Le clausole citano 4 volte la parola “servizio” ma poi nel comma 2 si parla di “**effettiva** anzianità di servizio” 

Tipologie di anzianità richieste dal ccnl

- AI FINI DEL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI – ART. 22, COMMA 5
effettiva anzianità di servizio maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o **a tempo ridotto** con incarico dirigenziale, nella **medesima disciplina** relativa all'incarico da conferire, presso: **praticamente dappertutto**
- AI FINI DELLA CLAUSOLA DI GARANZIA – ART. 71, COMMA 1
effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, **anche presso altre Aziende od Enti**, con o senza soluzione di continuità
- AI FINI DELLE FASCE DELL'ESCLUSIVITÀ - ART. 64, COMMA 2
effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, **anche presso altre Aziende od Enti**, con o senza soluzione di continuità.

COSA VUOL DIRE “EFFETTIVA” - TIPOLOGIE ESCLUSE

Ferie e assenze

Art. 32 = praticamente uguale – precisazione formale per le 4 giornate di festività soppresse – via “di norma” ora “è assicurato” - il comma 11 è tutto da rivedere



“11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all’atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.”

Monetizzazione delle ferie

La sentenza della Corte di giustizia UE del 18.1.2024 sulla monetizzazione delle ferie

Il principio è che le ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico non possono mai vanificare il diritto alle ferie. Il lavoratore ha il solo onere di provare di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla sua volontà. A quest'ultimo proposito, il datore di lavoro ha l'obbligo di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto. Ma il principio di cui sopra è solare fin dal 2012 e l'art. 5, comma 8, della legge 135/2012 violava le norme comunitarie ma in modo ancora più evidente l'art. 36 della Costituzione italiana.

IL PARERE DELL'ARAN

LA VERA QUESTIONE CHE TUTTI IGNORANO

Istituti normo-economici – il patrocinio legale

Art. 56 = riscritto (male) come per il comparto – **non** c'è la responsabilità contabile - via “di comune gradimento” per il “diniego motivato”

Non c'è più “prosciolto da ogni addebito”

Casa vuol dire “*conclusione favorevole dei procedimenti*” ?

Corte costituzionale, sentenza n. 41 dell'11 marzo 2024

“Un provvedimento di archiviazione per prescrizione del reato, che esprima apprezzamenti sulla colpevolezza della persona indagata, viola “in maniera eclatante” il suo diritto costituzionale di difesa e il suo diritto al contraddittorio, oltre che il principio della presunzione di non colpevolezza”.

Primo scenario

Difesa da parte del legale indicato dall'azienda (comma 1)

- nominativo comunicato all'interessato per l'assenso
- eventuale proposta di un legale diverso da accettare da parte dell'azienda
- oneri completi **direttamente a carico dell'azienda**
- il "cliente" è comunque l'azienda, anche ai fini della strategia difensiva

Secondo scenario

Difesa da parte di un legale scelto direttamente e in alternativa da parte dell'interessato (comma 2)

- è in sostituzione o a supporto di quello indicato dall'azienda
- nominativo comunicato all'azienda che può entro 15 giorni rifiutare motivatamente
- oneri completi **direttamente a carico dell'interessato**, fatto salvo l'eventuale rimborso
- il "cliente" è comunque il dirigente, anche ai fini della strategia difensiva

TEMATICA	COMPARTO Art. 88 CCNL 2.11.2022	AREA SANITÀ Art. 56 CCNL 28.9.2023	PTA Art. 24 CCNL 11.12.2023
RESPONSABILITÀ COPERTE	Civile, amministrativo- contabile, penale	Civile o penale	Civile, contabile , penale
ASSENZA CONFLITTO DI INTERESSI	SI Presunto anche solo potenziale	SI Presunto anche solo potenziale	SI Presunto e motivato anche solo potenziale
CONSULENTI TECNICI	SI anche fasi preliminari	SI anche fasi preliminari	SI anche fasi preliminari
LEGALE SCELTO DALL'AZIENDA	Comunicazione per il relativo assenso	Comunicazione per il relativo assenso	Comunicazione per il relativo assenso
LEGALE SCELTO DALL'INTERESSATO	Nessuna condizione	Previo comune gradimento Motivato diniego dell'azienda	Previo comune gradimento Motivato diniego dell'azienda
PROCEDIBILITÀ	Conclusione favorevole del procedimento	Conclusione favorevole del procedimento	Conclusione favorevole del procedimento
CONDIZIONE PER LA LIQUIDAZIONE	Per il penale solo 2 fattispecie su 6 dell'art. 530 cp	Per il penale solo 2 fattispecie su 6 dell'art. 530 cp	Per il penale solo 4 fattispecie su 6 dell'art. 530 cp
LIMITI	Massimo del costo a carico dell'azienda e non inferiore alle tariffe minime	Massimo del costo a carico dell'azienda e non inferiore alle tariffe minime	Massimo del costo a carico dell'azienda e non inferiore alle tariffe minime + CONGRUITA'
PREVISIONE COPERTURA ASSICURATIVA	SI	SI	SI

Note:

- In tutti e tre i contratti non c'è più "prosciolto da ogni addebito"
- nel testo del contratto dell'Area Sanità, la clausola è stata riscritta omologandola a quella recente del comparto. Il "comune gradimento" è diventato "assenso"
- la norma migliore in assoluto nel pubblico impiego, a mio parere, è quella contenuta nell'art. 31 del CCNL dell'Area delle Funzioni centrali del 9.3.2020
- l'art. 18 della legge n. 135/1997 riguarda solo le amministrazioni statali .

Art. 530 cpp

1. Se il **fatto non sussiste**, se **l'imputato non lo ha commesso** , se **il fatto non costituisce reato** o non è previsto dalla legge come reato ovvero **se il reato è stato commesso da persona non imputabile** o non punibile per un'altra ragione, il giudice pronuncia sentenza di assoluzione indicandone la causa nel dispositivo.
2. Il giudice pronuncia sentenza di assoluzione anche quando manca, è **insufficiente o è contraddittoria la prova** che il fatto sussiste, che l'imputato lo ha commesso, che il fatto costituisce reato o che il reato è stato commesso da persona imputabile.
3. Se vi è la prova che il fatto è stato commesso in presenza di una causa di giustificazione o di una causa personale di non punibilità ovvero vi è dubbio sull'esistenza delle stesse, il giudice pronuncia sentenza di assoluzione a norma del comma 1.

Riassumendo

AVREBBERO BISOGNO DI REVISIONE

- UN ALTRO PAIO DI PASSAGGI CON “DI NORMA”
- IL COMMA 11 DELLA CLAUSOLA SULLE FERIE
- “IL VENIR MENO DEI REQUISITI”
- ALCUNI DETTAGLI SULLE SOSTITUZIONI
- L’IMPIANTO GENERALE DEL PATROCINIO