

**LE INNOVAZIONI DEL CCNL 2019 – 2021  
ALLA NORMATIVA CONTRATTUALE  
CHE DISCIPLINA IL RAPPORTO DI LAVORO  
DELLA DIRIGENZA SANITARIA**

## IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### articolo 4 – obiettivi e strumenti

comma 1: tra i principi che devono informare il sistema è stato introdotto  
*garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto*

comma 2: tra gli obiettivi cui è finalizzato il sistema sono stati introdotti i seguenti:  
la crescita professionale, *la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro  
si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione  
con la vita privata e familiare.*

comma 4: sono state modificate le denominazioni dei modelli relazionali in cui si  
articola la partecipazione sindacale nel modo seguente:

- ✓ confronto, anche di livello regionale → *confronto, aziendale e regionale*
- ✓ organismo paritetico → *organismi paritetici per l'innovazione*

comma 7 – nell'articolo obiettivi e strumenti del sistema delle relazioni sindacali è  
stato introdotto questo comma 7, che precisa:

*Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla  
disciplina di legge in materia di trasparenza.*

### articolo 5 - informazione

comma 1: dopo la precisazione che *l'informazione è il presupposto per il corretto  
esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti* è stata inserita la seguente  
precisazione: *Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta ai soggetti  
sindacali secondo quanto previsto dal presente articolo.*

comma 2: l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati, **documenti**  
ed elementi conoscitivi

## IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

**comma 4: Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva:**

- a) *gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni Sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti;*
- b) *ferma restando la specifica prerogativa aziendale in materia di costituzione dei fondi aziendali, la relativa costituzione con dettaglio sia delle voci di alimentazione sia delle singole voci di utilizzo nell'anno di competenza;*
- c) *le informazioni relative alla copertura assicurativa di cui all'articolo 65 (Copertura assicurativa per la responsabilità civile);*
- d) *la quantificazione del fondo di cui all'articolo 45, comma 1 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata).*

**comma 5: Ad integrazione del comma 4, lettera b), l'informazione sulle singole voci di utilizzo dei fondi è data anche a consuntivo con riferimento all'anno precedente.**

## IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### articolo 6 – confronto aziendale

comma 2: in questo comma, che disciplina le modalità di svolgimento del confronto, **sono stati precisati i termini entro i quali deve essere avviato il confronto** stesso, termini che non sono indicati nel vigente CCNL, e **che sono stati fissati in 10 giorni dalla richiesta se questa è avanzata dalle organizzazioni sindacali, e tra cinque e quindici giorni se il confronto è proposto dall'azienda**

comma 3: **Tra le materie oggetto di confronto aziendale sono state aggiunte:**

- ✓ *le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;*
- ✓ *i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;*
- ✓ *i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017;*
- ✓ *i criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua;*
- ✓ *i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia ed estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo.*
- ✓ *con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'articolo 93 bis*

## IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### articolo 7 – confronto regionale

#### comma 1 – materie e termini del confronto regionale

è stato precisato che le linee di indirizzo che la regione può emanare possono concernere non solo materie oggetto di contrattazione integrativa **ma anche materie di confronto aziendale**

**tra le materie oggetto di confronto regionale sono state inserite:**

- ✓ *modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad invarianza della dotazione organica;*
- ✓ *progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;*
- ✓ *piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'articolo 1, comma 293 della legge 30 dicembre 2021, n. 234.*
- ✓ *criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;*
- ✓ *I criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.*

comma 2 – **con questo comma è stata inserita una specifica previsione di intervento delle linee guida regionali nei processi di riorganizzazione**, precisando che:

*Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo 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.*

**Sono stati inseriti i seguenti commi, a garanzia che in sede di confronto regionale non siano adottate linee di indirizzo in contrasto con le norme di fonte legislativa e contrattuale** che disciplinano gli istituti oggetto di linee di indirizzo regionali:

4. *Le linee di indirizzo conseguenti al confronto regionale non possono in alcun modo determinare un superamento delle norme del CCNL e delle disposizioni legislative.*
5. *rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi nonché le modalità di incremento degli stessi.*
6. *Nel caso in cui la Regione non attivi il confronto entro il termine di 90 giorni previsto dal comma 1, le materie relative di cui al comma 1, lettere d), e), f) e i) diventano oggetto di confronto ai sensi dell'articolo 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino all'attivazione del confronto regionale.*

## IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### articolo 8 – organismo paritetico per l'innovazione

comma 1: **composizione dell'organismo** – tra i soggetti sindacali che possono essere chiamati a far parte dell'organismo **sono state inserite anche le rappresentanze sindacali aziendali**, che nel vigente CCNL ne erano escluse

comma 2: **le materie sulle quali l'organismo può formulare valutazioni e proposte sono state modificate in maniera significativa**, in particolare restituendo al confronto aziendale materie che nel vigente CCNL interessavano l'organismo paritetico, quali

- ✓ i piani di formazione manageriale e formazione continua
- ✓ il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ✓ la prevenzione e riduzione del rischio clinico di cui alla legge 24/2017,
- ✓ la salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale,
- ✓ la programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia

comma 3: per quanto concerne le modalità di funzionamento dell'organismo, **oltre a precisare l'obbligatorietà della sua istituzione entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, si precisa l'obbligatorietà di adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento e di redigere un report annuale sulle proprie attività**, si ribadisce l'inclusione nell'organismo delle rappresentanze sindacali aziendali, che nel previgente CCNL ne erano escluse e si estende alla componente sindacale la facoltà di proporre studi e analisi per valutare iniziative finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo del personale dirigente  
la precisazione

la precisazione **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** è stata modificata in

**trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;**  
analogamente l'indicazione **può svolgere analisi, indagini e studi** è modificata in **svolge analisi, indagini e studi**

## IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### articolo 8 – organismo paritetico per l'innovazione

comma 5: si precisa che laddove l'organismo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 **le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, anche tecnologica, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto aziendale fino alla sua istituzione**

## IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### articolo 9 – contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

comma 5: materie oggetto di contrattazione integrativa

**vengono aggiunte a quelle già previste dal previgente CCNL le seguenti materie:**

- ✓ eventuale elevazione del compenso per l'attività didattica
- ✓ eventuale elevazione dell'indennità di pronto soccorso
- ✓ eventuale integrazione del numero di rappresentanti sindacali della sicurezza oltre quello previsto dal decreto legislativo 81/2008

### articolo 10 – contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

**comma 2: criteri di riparto delle risorse dei fondi contrattuali**

all'argomento è dedicato uno specifico comma nel quale si precisa che

*I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale; l'avvio del negoziato avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.*

## DIRITTI SINDACALI

### articolo 12 – diritto di assemblea

#### comma 2: soggetti che hanno titolo a indire una assemblea

oltre che singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative come era previsto nella normativa previgente (CCNL 10 febbraio 2004), secondo il CCNL 2019 – 2021 le assemblee possono essere indette dalla RSA o da una o più organizzazioni sindacali rappresentative congiuntamente con la RSA.

#### comma 3: possibilità di utilizzo di modalità telematiche

### articolo 13: contributi sindacali

#### comma 1: delega per il pagamento dei contributi

Il comma in esame precisa che **in caso di mobilità presso altra Azienda la delega è automaticamente trasferita alla nuova Azienda** salvo il caso di revoca da parte del dirigente interessato

#### comma 4: versamento dei contributi e monitoraggio degli iscritti

a questo riguardo il comma in esame precisa che **i dati** per il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti **devono essere inviati alle Organizzazioni Sindacali interessate in formato elettronico**, e aggiunge che **nel caso di iscrizione ad altra sigla sindacale da parte del dirigente, l'Azienda non può comunicare alla sigla sindacale alla quale è stata inoltrata la disdetta, il nome del nuovo sindacato al quale il dirigente si è iscritto.**

## IL RAPPORTO DI LAVORO

### articolo 15 – contratto individuale di lavoro

comma 1: nel comma 1, che precisa come il contratto individuale di lavoro costituisca lo strumento giuridico con il quale si perfeziona l'assunzione, a tempo indeterminato e determinato, si fa **esplicita menzione**, tra i soggetti che possono essere assunti a tempo determinato, **dei medici specializzandi che al secondo anno del corso di specializzazione possono essere assunti a tempo determinato** ai sensi della legge 145/2018 (articolo 1, comma 547)

comma 2: tra i contenuti del contratto individuale di lavoro, la precisazione  
✓ *sede e unità operativa dell'attività lavorativa* è stata modificata in  
✓ *unità operativa di assegnazione e presidio ospedaliero o struttura territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa;*

comma 5: **per quanto concerne i documenti per l'assunzione il comma in esame precisa che l'amministrazione acquisisce autonomamente tali documenti** dando finalmente applicazione all'articolo 18, comma 2, della legge 7 agosto 1990, n. 241 che al riguardo precisa:

*I documenti attestanti atti, fatti, qualità e stati soggettivi, necessari per l'istruttoria del procedimento, sono acquisiti d'ufficio quando sono in possesso dell'amministrazione procedente, ovvero sono detenuti, istituzionalmente, da altre pubbliche amministrazioni. L'amministrazione procedente può richiedere agli interessati i soli elementi necessari per la ricerca dei documenti*

### articolo 16 – periodo di prova

#### **comma 9: conservazione del posto in caso di dirigenti soggetti al periodo di prova**

la normativa introdotta dal nuovo CCNL non solo supera la discriminazione che nel vigente CCNL disciplina l'aspettativa in caso di assunzione in amministrazioni diverse

da quella di appartenenza, precisando che **in tutti i casi nei quali il dirigente sia sottoposto al periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro**, ma precisa altresì che **in caso di mancato superamento del periodo di prova, o di recesso prima del termine del periodo di prova, il dirigente è reintegrato, a domanda**, non solo *nel posto e nella disciplina di provenienza* ma anche ***nella Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza.***

## IL RAPPORTO DI LAVORO

### articolo 16 – periodo di prova

#### comma 10: modalità di espletamento del periodo di prova

il comma in esame, dopo aver precisato, riprendendo testualmente la previgente normativa, che *durante il periodo di prova il dirigente può essere applicato a più servizi dell'Azienda o Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza* aggiunge che *Decorso positivamente il periodo di prova, il dirigente è assegnato all'Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa indicata nel contratto individuale di lavoro*

#### commi 11 e 12: dirigenti esonerati o esonerabili dal periodo di prova

a questo riguardo il nuovo CCNL, coerentemente con quanto previsto in altri CCNL del pubblico impiego e con l'articolo 2096 del Codice civile, precisa che *è facoltà del dirigente essere assoggettato al periodo di prova anche se può esserne esonerato o esonerabile*, e precisa altresì che *l'esonero dal periodo di prova comporta l'esonero dal preavviso nei confronti dell'azienda di provenienza con il consenso della stessa*

### articolo 18 – ricostituzione del rapporto di lavoro

#### comma 2: inquadramento giuridico ed economico in caso di ricostituzione

il nuovo CCNL supera la palese incongruenza che caratterizzava la previgente norma contrattuale, prevedendo che *in caso di ricostituzione del rapporto di lavoro al dirigente interessato sia attribuita l'indennità di esclusività maturata al momento della cessazione del rapporto di lavoro* e non la fascia iniziale

### articolo 20 – passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo

#### comma 2: del passaggio dal rapporto non esclusivo al rapporto esclusivo

il vigente CCNL, con una palese contraddizione rispetto al quadro normativo vigente, secondo la quale il passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo non comporta la perdita dell'incarico dirigenziale ricoperto, prevede che *Tale passaggio non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione*. Il nuovo CCNL sostituisce a questa frase la seguente:

*Tale passaggio comporta l'erogazione della retribuzione di posizione nella misura prevista per i dirigenti a rapporto esclusivo. Laddove, in applicazione di specifiche norme regionali, il dirigente avesse perso l'incarico di struttura precedentemente conferito, la retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico conferito al dirigente con le procedure previste dal presente contratto*

