



ASP
PALERMO
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
Sede legale: Via G. Cusmano, 24 – 90141 Palermo
C.F. e P. I.V.A.: 05841760829
TEL. 091 7032995
FAX 091/7032336
DIREZIONE GENERALE
Email
direzionegenerale@asppalermo.org

18 FEB. 2019

Palermo li, _____

Prot. n° 3738/DRJ

Ai Direttori dei Dipartimenti Amministrativi e Sanitari
(o, in mancanza ai direttori delle U.O.C. afferenti)
Ai Direttori dei Distretti Sanitari
Ai Direttori ed ai Responsabili F.I.O. dei PP. OO.
Ai Direttori delle UU.OO.CC. di Coordinamento Amministrativo dei PP. OO.
Al Direttore della U.O.C. Coordinamento staff strategico
Al Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione
Al Direttore f. f. della U.O.C. Psicologia
Al Direttore della U.O.C. Servizio prevenzione e protezione
Al Direttore dell'U.O.C. Legale
Al Responsabile della U.O.S. Sorveglianza sanitaria
Alla U.O.S. Servizio sociale professionale
Al Responsabile U.O.S. Educazione e promozione della salute aziendale
Al Responsabile della U.O.S. Comunicazione e Informazione
Alle OO.SS. Aziendali
Alla RSU Aziendale

E p. c.

LORO SEDI

OGGETTO: CCNL 2016-2018 - Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato –

A seguito dell'avvenuta sottoscrizione in data 21/05/2018 del contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 per pubblici dipendenti appartenenti al comparto Sanità, si ritiene opportuno effettuare con la presente circolare, una prima esposizione delle nuove norme che attengono al Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato.

In particolare l'attenzione sarà soffermata sull'articolo 58 del citato CCNL che reca appunto il titolo indicato in oggetto, per effetto del quale viene disapplicato, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 63 del nuovo contratto l'articolo art. 31 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Assunzioni a tempo determinato";

1. La disposizione inizialmente contiene al primo comma un'enunciazione di carattere generale che non presenta alcuna novità rispetto al passato per la quale al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni dei successivi commi di seguito illustrate:
 - a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 33, comma 4 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL vale a dire 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 sei giorni, (ad esempio contratto di sei mesi giorni spettanti 13 o 15 in ragione dell'articolazione dell'orario di lavoro);
nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 33 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse) del nuovo CCNL, a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;
la novità della disposizione è meramente formale nel senso che in precedenza mancava una previsione espressa nel suddetto articolo 31 disapplicato, ma la stessa era contenuta nella disposizione che regolava le ferie per tutto il personale;

- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 42 (Assenze per malattia) del nuovo CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983 n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 42 comma 10 (Assenze per malattia), del nuovo CCNL, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

La materia delle assenze per malattia, presenta sicuramente la disciplina più complessa anche perché scaturita dalla sintesi di due diverse disposizioni, quella in esame e l'art 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463 e con delle novità rispetto alla disciplina previgente; poiché le modalità attuative si diversificano notevolmente a seconda dei singoli casi concreti, si ritiene opportuno attendere indicazioni e chiarimenti dall'A.R.A.N., mantenendo piena disponibilità a fornire totale collaborazione per l'applicazione alle varie fattispecie da esaminare e non mancando comunque di porre in rilievo i pochi aspetti generali esistenti :

- il periodo massimo retribuito è quello lavorato nei dodici mesi precedenti l'inizio della singola assenza per malattia, ma comunque non può essere inferiore a due mesi; non si comprende invece il riferimento alla durata residua del contratto, se inferiore;
 - per la determinazione del trattamento economico valgono i criteri generali di cui all'art. 42 comma 10 del nuovo CCNL, da applicarsi in misura proporzionale alla durata del periodo massimo retribuito, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera, circostanza che sembra ridurre le ipotesi di trattamento economico ridotto alle sole assenze che superino la durata di due mesi;
 - 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. 42(Assenze per malattia), vale a dire 18 mesi eventualmente prorogabili a 36;
- c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi (prima erano 10) e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 36, comma 2 (Permessi giornalieri retribuiti);
- d) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. c), possono essere concessi i seguenti permessi:
- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari);
 - permessi per esami o concorsi di cui all'art 36, comma 1, lettera a) (Permessi giornalieri retribuiti), con esclusione quindi, sembrerebbe, dei permessi per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizi;
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
 - permessi per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b) (Permessi giornalieri retribuiti).
- e) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera d) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
- f) 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 s.m.i. e la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi. L'estensione della quasi totalità dei permessi retribuiti previsti per il personale a tempo indeterminato ai dipendenti con rapporto a tempo determinato, con la sola condizione che tali rapporti abbiano una durata non inferiore a sei mesi, costituisce una rilevante novità.

Tale estensione riguarda anche il personale c.d. "contrattista", al quale la previsione contenuta nei rispettivi contratti individuali di lavoro del diritto alle ferie e agli altri benefici previsti per la categoria di appartenenza dal vigente CCNL del personale del SSN, è stata sempre interpretata in ambito aziendale con riferimento ai benefici spettanti al personale tempo determinato, sia in quanto personale fuori ruolo e fuori dotazione organica, ma soprattutto perché tale è il loro rapporto di lavoro.

Per effetto di tale riconoscimento, al personale trattista i congedi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4 comma 1 della legge 8 marzo 2000, n. 53, potranno essere concessi unicamente per le fattispecie espressamente contemplate da questa norma (decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente.....) e non più per quelle riconducibili all'art 37 del vigente CCNL (in precedenza previsti dall'articolo 21 del CCNL 1994/1997 e s.m.i.), come finora previsto in ambito aziendale.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 25 (Periodo di prova) del CCNL, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 25 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.
3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il periodo di prova il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
4. In tutti i casi in cui il nuovo CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, (fanno eccezione le ipotesi di scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive. e quella, già citata che avvenga durante il periodo di prova), per il rapporto di lavoro a tempo determinato **il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.**
5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. Le Aziende ed Enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D.Lgs.n.81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima Azienda o Ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

Si raccomanda di assicurare la massima divulgazione della presente, anche mediante affissione ai rispettivi albi e si confida nella collaborazione delle SS. LL. perché vigilino efficacemente sul personale preposto alla gestione degli adempimenti inerenti la rilevazione delle presenze e agli altri istituti oggetto di trattazione.

Si inoltra copia della presente al Responsabile della U.O.S. Comunicazione e Informazione per la pubblicazione sul sito dell'Azienda

IL RESPONSABILE DELLA UOS
Amministrazione risorse umane e
Vertenze e procedimenti disciplinari
(Dott. ~~Enrico~~ Conti)

IL DIRETTORE DELLA U.O.C.
GESTIONE GIURIDICA E S. O.
(Dott. Giuseppe Campisi)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Salvatore Russo)

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
RISORSE UMANE S.O. E AA.GG
(Dott. Sergio Consagra)

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(Dott.ssa Daniela Faraoni)