

**PIATTAFORMA CONTRATTUALE
CCNL 2016 – 2018**

**TESTO APPROVATO DALLA CONSULTA DELLE REGIONI
12/13 APRILE 2018**

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

1. Alla dirigenza sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato dal D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 483 ivi compresa la possibilità di accesso con una specializzazione in disciplina affine. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui al D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484 con le procedure di cui all'articolo 15 comma 7 bis e seguenti del decreto legislativo 30.12.1992 n. 502
 2. Alla dirigenza sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo determinato, si accede secondo le previsioni e con le procedure di cui agli articoli 19-29 del decreto legislativo 81/2015 e nei casi regolamentati dall'articolo 15 septies comma 1 del decreto legislativo 502/1992 qualora l'incarico dirigenziale non possa essere conferito con le ordinarie procedure di assunzione a tempo indeterminato.
 3. La stipula – in forma scritta ad substantiam - del contratto individuale di lavoro, regolato dalle disposizioni di legge, normative comunitarie, contrattazione collettiva, produce gli effetti costitutivi del rapporto.
 4. Il contratto individuale non può contemplare condizioni peggiorative o derogatorie di quelle dettate dalla legge e dalla contrattazione collettiva o da esse vietate e, in ogni caso, prevede:
 - a) la tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
 - b) la data di inizio del rapporto di lavoro e, nei contratti a tempo determinato, la sua data finale;
 - c) l'area (medica, chirurgica, dei servizi, del territorio) e la disciplina di appartenenza;
 - d) la specifica definizione dell'incarico dirigenziale conferito, la relativa durata e la sua espressa collocazione tra le tipologie di incarico dirigenziale previste dalla contrattazione collettiva;
 - e) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato ed all'incarico conferito, con la espressa indicazione e relativa valorizzazione delle
- ✓ voci del trattamento fondamentale;
 - ✓ voci del trattamento economico accessorio nella misura spettante;

- f) l'entità della indennità di esclusività del rapporto;
 - g) la durata del periodo di prova, ove previsto;
 - h) l'Unità Operativa Complessa o Dipartimentale di assegnazione con la indicazione della sede di destinazione intesa come luogo fisico di espletamento dell'attività.
5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. Costituisce condizione risolutiva espressa del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura concorsuale o selettiva da cui esso dipende, salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
6. Ai sensi dell'articolo 43 del D.P.R. 445/2000, il datore di lavoro acquisisce d'ufficio la documentazione necessaria per la formalizzazione del rapporto e richiede al dirigente, anche in via di autocertificazione, esclusivamente i dati ed i documenti che non siano già in possesso dell'Amministrazione Pubblica, assegnando al riguardo un termine idoneo. Spetta al dirigente di dichiarare di non trovarsi in situazioni vietate di pluralità di rapporti di impiego in atto, salvi i casi di legittima aspettativa, ovvero in situazioni di incompatibilità definite ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001.
7. Il contratto individuale – nel rispetto delle previsioni di cui al comma 4 - deve essere sempre stipulato, ancorché il dirigente sia già in servizio presso la medesima Azienda, nei casi di conferimento di nuovo o diverso incarico dirigenziale.
8. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato e sottoscritto con la espressa indicazione dei requisiti di cui alle lettere d) ed e) del comma 4.
9. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno dei requisiti del contratto individuale non derivante dalla mera applicazione di contratti collettivi integrativi è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito consenso da esprimersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione. In assenza, la modifica non ha corso.

Periodo di prova

1. Sono soggetti al periodo di prova gli assunti per la prima volta nella qualifica di dirigente o coloro che - già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi di effettivo servizio; sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima area, qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto, anche in caso di loro pregressa assunzione a tempo determinato.
2. L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine del periodo di prova di cui al comma 1.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. Nei casi di sospensione, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, si applica al rapporto la relativa disciplina.
4. In vigenza della sospensione, si applica lo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo effettivo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva di esso. Il recesso opera dal momento del ricevimento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato con riferimento all'attività professionale svolta nel periodo. L'annullamento del recesso impone la ricostituzione del rapporto di lavoro con effetto ex tunc.
6. Decorso positivamente il periodo di prova, il dirigente si intende confermato in servizio con effetto dal giorno dell'assunzione.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, spetta al dirigente la retribuzione, diretta ed indotta, maturata fino all'ultimo giorno di effettivo servizio.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.
9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto ed anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto, è concessa una aspettativa per motivi personali durante il periodo di prova. In caso di mancata assunzione, il dirigente rientra nella azienda con la qualifica e l'incarico di provenienza.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia receduto dal rapporto di lavoro può richiedere alla stessa Azienda la sua ricostituzione entro due anni dalla data di cessazione purché
 - (i) sia disponibile il corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda,
 - (ii) egli sia in possesso dei requisiti generali per l'assunzione,
 - (iii) sia sopravvenuto il positivo accertamento dell'idoneità fisica nel caso in cui la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

2. L'Azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, le parti provvedono alla stipula del contratto individuale di lavoro facendo salva, ad ogni utile effetto, la posizione economica, l'incarico dirigenziale e la retribuzione individuale di anzianità già in godimento. Qualora, per l'applicazione di specifici istituti contrattuali, sia richiesto il possesso dell'anzianità di servizio, i periodi lavorati si cumulano senza soluzione di continuità.

3. La facoltà di cui al comma 1 è concessa al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalla legge per l'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.

Caratteristiche del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo.
2. I dirigenti possono optare per il passaggio da un rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione.
3. Il trattamento economico spettante a ciascuna tipologia di rapporto è determinato dal contratto collettivo, fermo il principio per cui a parità di prestazioni corrisponde parità di trattamento retributivo e salvo il fatto che ai soggetti titolari di rapporto esclusivo compete la relativa indennità alla definizione della cui entità – se legata all'anzianità di servizio - concorrono tutti i periodi di rapporto esclusivo maturati.
4. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la disponibilità del dirigente nell'ambito dell'incarico attribuito per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza.
5. Le aziende, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, negoziano in sede di budget, i volumi e le tipologie che i componenti a rapporto non esclusivo delle équipes interessate sono tenuti ad assicurare; la negoziazione di prestazioni aggiuntive comporta il riconoscimento dei relativi emolumenti.
6. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo garantisce, in ogni caso, il mantenimento dell'incarico dirigenziale già in essere e la retribuzione di posizione e di risultato ad esso corrispondente.

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente compete la retribuzione ordinariamente dovuta.
2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato di norma non lavorativo; i giorni di ferie spettanti ai sensi del comma 1 sono ridotti a 28, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire, prioritariamente rispetto alle ferie, nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 937/1977.
4. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
6. Il dirigente che ha fruito di assenze retribuite conserva il diritto alle ferie.
7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile. Esse sono fruito, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre. All'atto della cessazione del rapporto, i periodi di ferie non goduti per fatto non ascrivibile al dirigente sono retribuiti ai sensi del comma 1.
8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto, fermo il diritto di godere del periodo di ferie non fruito.

9. Le ferie sono sospese da malattia che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'Azienda o Ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie possono essere fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (articolo 10 del decreto legislativo 66/2003). Nel caso la fruizione delle ferie, seppure richieste, sia stata inibita per fatto non ascrivibile al dirigente, compete a quest'ultimo una indennità sostitutiva di importo corrispondente alla retribuzione di cui al comma 1.
11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie può avvenire anche oltre il termine di cui al comma 10.
12. Nei casi di mobilità volontaria, il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda.