

CCNL 2016-2018
Comparto Istruzione e Ricerca

Prof. Roberto Voza (UNIBA)

Sommario

- Premessa
- Relazioni sindacali
- Tipologie flessibili (contratto a termine e part-time)
- Responsabilità disciplinare
- Istituti innovativi: le ferie e i riposi solidali
- Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie (AOU)

Premessa: la via giudiziaria allo *sblocco* della contrattazione di comparto

Trib. Roma, 16.9.2015, n. 7552 (sul ricorso promosso da FLC-CGIL vs. PCM + ARAN)

A seguito di Corte cost. n. 178/2015, ha ordinato «***alle parti convenute di dare avvio, senza ritardo e per quanto di loro competenza, al procedimento di contrattazione collettiva per i comparti della scuola, dell'università, della ricerca, dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle relative aree dirigenziali***»

Il rapporto con la disciplina contrattuale anteriore

«Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001»

(art. 1, co. 10)

Il giudizio di compatibilità

Spetta a ciascun operatore, chiamato ad applicare il CCNL.

Il dubbio può generare contenzioso giudiziario

Uno strumento di gestione di tale conflitto è **l'Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi** (art. 64, d.lgs. n. 165/2001):

Quando per la definizione di una controversia individuale di lavoro «è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di un contratto o accordo collettivo nazionale», il giudice rimetta la questione all'ARAN, che convoca le oo.ss. **firmatarie**.

2 tipologie di clausole governano il rapporto con i precedenti testi contrattuali

A) Clausole a effetto sostitutivo

B) Clausole a effetto confermativo

Clausole a effetto sostitutivo

- 1) *«Le clausole del presente CCNL sostituiscono integralmente tutte le disposizioni previste dai precedenti CCNL che riguardano gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali, i modelli relazionali, i livelli, i soggetti, le materie, i tempi e le relative procedure, nonché le clausole di raffreddamento»* (art. 4, co. 5)
- 2) *«L'art. 28, comma 15 del CCNL 16/10/2008, è così sostituito: “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”»* (art. 44, co. 1)
- 3) *«Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, primo e secondo alinea e comma 2 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008»* (art. 46, co. 5)

- 4) «*Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 2 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008*» (art. 47, co. 5)

- 5) «*Il presente articolo sostituisce l'art. 30, comma 6 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008*» (art. 48, co. 6)

- 6) «*Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008*» (art. 49, co. 4)

- 7) «*Il presente articolo sostituisce la previsione di cui all'art. 34, comma 1, del CCNL comparto Università del 16/10/2008, III e IV capoverso*» (art. 50, co. 16)

8) «*L'art. 37, comma 1 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008 è sostituito dal seguente: "1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13.8.1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30.11.1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e s.m.i."*» (art. 51)

9) «*Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008*» (art. 52, co. 16)

10) «***Il presente articolo sostituisce l'art. 22 del CCNL comparto Università del 16/10/2008***» (art. 53, co. 8)

11) «***Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008***»
(art. 55, co. 14)

12) «***Il presente articolo sostituisce i corrispondenti commi dell'art. 21 del CCNL del 16/10/2008***» (art. 56, co. 5)

13) «***Il presente articolo sostituisce l'art. 21 del CCNL del 16/10/2008***»
(art. 58, co. 14)

Clausole a effetto confermativo

- 1) «***Sono confermati gli effetti delle previgenti disposizioni che hanno operato il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare***» (art. 61, co. 3)

- 2) «***Resta confermata l'indennità di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL Università del 27/1/2005 con finanziamento a carico del Fondo di cui al presente articolo***» (art. 64, co. 5)

- 3) «***É confermata la disciplina dell'indennità di ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16/10/2008***» (art. 65, co. 3)

Il giudizio di compatibilità

Ambito: tutte le disposizioni contrattuali precedenti non sostituite né confermate

Duplici filtro: la compatibilità con la legge (sopravvenuta) e con l'attuale CCNL

RELAZIONI SINDACALI

MODELLI RELAZIONALI:

- PARTECIPAZIONE
- CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Scompare la **CONCERTAZIONE**



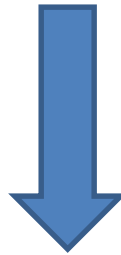
Ibrido con il corpo della partecipazione e l'anima dell'accordo

(«Gli impegni concertati hanno per le parti carattere vincolante»:
art. 7, co. 3, CCNL 16.10.2008)

PARTECIPAZIONE

Finalità e oggetto:

«*La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi*» (art. 4, co. 4).



La delimitazione delle materie oggetto di partecipazione ha, per legge, un duplice effetto: oltre a includerle nel novero della partecipazione, le esclude da quello della contrattazione

Il quadro legale: d.lgs. n. 165/2001

«Sono escluse della contrattazione collettiva le materie [...] oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9» (art. 40, co. 1)



«Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione» (art. 9)



«...le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9» (art. 5, co. 2)

INFORMAZIONE (art. 5)

- Vengono enunciate le caratteristiche dell'informazione: «***deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali [...] di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte***»
- Scompare il riferimento alla distinzione tra informazione preventiva e successiva
- Viene esplicitato che ciò che è oggetto di confronto o di contrattazione integrativa è automaticamente oggetto di informazione, «***costituendo presupposto per la loro attivazione***»

L'elenco delle materie oggetto di informazione

- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro
- b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- c) i dati sugli andamenti occupazionali;
- d) i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle altre tipologie di lavoro flessibile

CONFRONTO (art. 6)

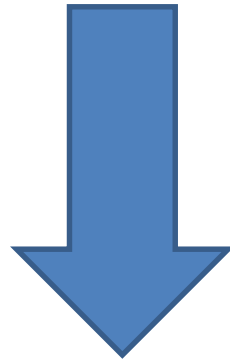
Compare nel lessico delle relazioni sindacali, sostituendo (e, in parte, assorbendo) le formule **consultazione / esame congiunto / concertazione**

«modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare»



Rispetto alla mera informazione (che si esaurisce nella fase statica della trasmissione di dati), il confronto rappresenta una forma di coinvolgimento ulteriore, nel quale è data al sindacato la possibilità di interloquire e, quindi, di esprimere la propria posizione.

«*Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse*»



Valore non negoziale di tale 'verbale': non contiene alcun *accordo*

L'elenco delle materie oggetto di confronto

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;
- e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP;
- f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'art. 91, comma 3 del CCNL 16/10/2008 ed alla categoria EP;
- g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;
- h) i regolamenti per l'attività conto terzi

ORGANISMI PARITETICI DI PARTECIPAZIONE

COMMISSIONE PARITETICA SUI

SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE (art. 43)

L'attuale classificazione professionale merita aggiornamenti alla luce di vecchie e nuove problematiche, acuite dalle profonde trasformazioni del sistema universitario

- Finalità

proseguire il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale

- Composizione

Rappresentanza delle parti + MIUR – CRUI - CODAU

Compiti

- a) valutazione dell'efficacia e dell'appropriatezza dell'attuale sistema con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate;
- b) analisi dell'attuale classificazione in quattro categorie, nonché verifica e possibile revisione degli inquadramenti professionali e dei livelli di responsabilità attribuibili;
- c) revisione del sistema di inquadramento del personale dipendente dalle aziende ospedaliero-universitarie, in relazione anche all'evoluzione dei sistemi di classificazione professionale del servizio sanitario nazionale ed alle necessità funzionali dei dipartimenti dell'area medica, tenendo altresì conto dell'esigenza di assicurare l'invarianza del trattamento stipendiale complessivo nei passaggi tra Azienda Ospedaliera e Università;
- d) verifica delle declaratorie di categoria, nell'ottica del possibile adeguamento delle stesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;

e) valutazione dell'opportunità di introdurre nuove aree professionali da ricomprendere nelle categorie B-C-D-EP, al fine dell'adeguamento al mutato quadro organizzativo derivante dalla legge 240/2010; in tale ottica, occorre considerare la possibilità di individuare specifici compiti e funzioni diretti a supportare l'organizzazione dei corsi, dei servizi agli studenti, dell'assistenza ai docenti nella gestione dei progetti di ricerca e nelle strategie di internazionalizzazione degli atenei;

f) verifica della possibilità di introdurre specifici profili professionali che possano consentire di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi digitalizzazione;

g) previsione di ulteriori opportunità di progressione economica per il personale apicale di ciascuna area o categoria, mediante una più ampia articolazione delle posizioni economiche nell'ambito del sistema di classificazione;

- h) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, anche mediante eventuali percorsi formativi;
- i) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
- j) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione al miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- k) analisi e valorizzazione delle specificità professionali;
- l) verifica della disciplina prevista per i Collaboratori esperti linguistici, anche sulla base di una ricognizione dei trattamenti economici riconosciuti in sede di contrattazione integrativa dai diversi atenei, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 13/5/2003, al fine di definire, mediante il recupero delle risorse già utilizzate, trattamenti stipendiali uniformi a livello nazionale, in correlazione con l'orario di lavoro previsto

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

I SOGGETTI

Dal lato sindacale

Rappresentanti territoriali delle oo.ss. firmatarie + R.S.U.

Rimane irrisolto il problema della **misurazione della rappresentatività in sede decentrata**

Che succede in caso di conflitto:

- interno alla R.S.U.
- tra R.S.U. e oo.ss. territoriali
- interno alle oo.ss. territoriali

Chiarimenti ARAN

La legge prevede che il CCNL sia sottoscritto se le oo.ss. ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. Analoga norma non è prevista né dal legislatore né dai contratti collettivi per la contrattazione integrativa. **In sede locale, pertanto, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile** la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia del fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla **RSU, che decide al suo interno a maggioranza**

Dal lato datoriale

Nuovo CCNL

«**La delegazione di parte datoriale di cui al comma 1 è nominata dal Consiglio di amministrazione ed è presieduta dal Rettore e dal Direttore generale o da soggetti loro delegati**»



2 novità:

- La nomina da parte del CdA
- La presidenza congiunta: delegazione *bicefala*?

Vecchio CCNL

«**Per le istituzioni universitarie la delegazione trattante è costituita dal Rettore o un suo delegato e dal Direttore amministrativo o un suo delegato**»

Elenco delle materie oggetto di contrattazione

- a) i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- f) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16/10/2008;
- g) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

segue

- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- j) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;
- k) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP;

Scongiurato/mitigato l'effetto *Brunetta*

La **mobilità d'ufficio tra sedi diverse** e la **formazione del personale**, passano dalle materie di contrattazione a quelle della partecipazione.

Per il resto, l'assetto delle materie negoziabili elencate dal CCNL *ante* d.lgs. n. 150/2009 non esce stravolto dal nuovo contratto.

Rimane il nodo dell'**orario di lavoro**, di cui si è controversa la riconducibilità all'organizzazione degli uffici (= micro-organizzazione) ovvero alla sfera del rapporto di lavoro.

Profili legati all'orario contrattabili alla luce del nuovo CCNL

- *«i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare»*
- *«la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008»*
- *«elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma 3 del d.lgs. n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite»*

Le tipologie flessibili del rapporto di lavoro

CONTRATTO A TERMINE

La disciplina si scompone, essenzialmente, in 2 parti:

- Riproduzione delle regole di legge (d.lgs. n. 81/2015 e art. 36, d.lgs. n. 165/2001)
- Integrazione/deroga delle regole di legge (nei limiti consentiti dalla stessa)

L'esenzione da limiti quantitativi

Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015, sono:

a) «**attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti**»

Nozioni da approfondire:

- Nuovo servizio
- Processo di riorganizzazione per l'accrescimento di servizi esistenti

Una volta attivato il nuovo servizio o attuato il processo di riorganizzato, fino a quando si giustifica il ricorso al contratto a termine?

b) «*particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione*»

Quali necessità?

Quanto «particolari»?

c) «**introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità**»;

La tecnologia, solitamente, ha un duplice effetto:

- Riduce il lavoro umano (*labour saving*)
- Ne trasforma i contenuti (esigendo professionalità più evolute)

In questo caso, bisogna immaginare un nesso tra innovazione tecnologica e temporaneità/eccezionalità delle esigenze di personale

d) «**necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo**»

Esigenza estremamente pertinente alla realtà degli Atenei

Dubbi

Lo sfioramento della soglia del 20% dà luogo solo alla sanzione amministrativa di cui al D.lgs. n. 81/2015?

Oppure, ad essa, si aggiungono le previsioni dell'art. 36, d.lgs. n. 165/2001?

Trattasi di un'ipotesi di «irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile», a cui si può estendere il divieto di erogazione della retribuzione di risultato al dirigente?

E, comunque, in caso di sanzione amministrativa per sfioramento della soglia del 20%, può essere fatta azione di rivalsa nei confronti del dirigente?

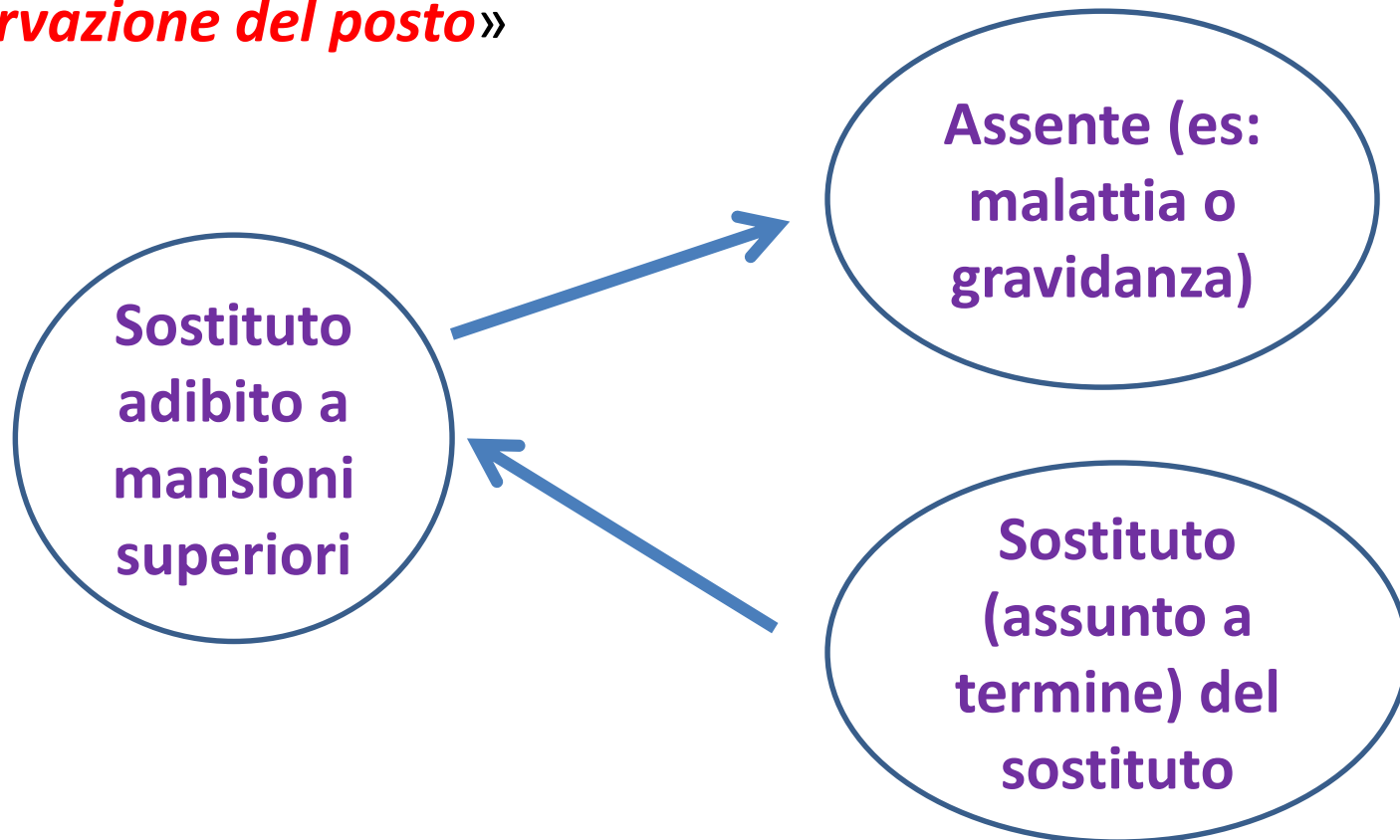
Tipizzazione di alcune specifiche esigenze straordinarie/temporanee

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli artt. 4 e 5, L. n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a 30 gg. al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

- b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47 d.lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche 30 gg. prima dell'inizio del periodo di astensione.

L'effetto-domino

«...l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52, d.lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto»



Sostituzione mediante contratto a termine: modalità applicative

«Nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma.

La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne»

Le causali per la deroga ai 36 mesi

Fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario

Il dimezzamento del periodo di *stop&go*

In deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 12, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi

PART-TIME

Le novità principali:

- 1) pur mantenendo il limite per tali contratti del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, è prevista la possibilità di deroga, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, di elevare il richiamato limite fino ad un ulteriore 10%;
- 2) le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 15% (non più «in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario»)

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

- Principale novità rispetto al precedente CCNL: l'allineamento alle novità legislative (dal d.lgs. n. 150/2009 in poi).

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE (qualche novità)

- all'obbligo di non assentarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione, viene aggiunto «**del dirigente o del responsabile**» (con la precisazione che nella Scuola esso si identifica con il DSGA).

E nell'Università? Nell'Amministrazione centrale? Nei Dipartimenti?

- Introdotto l'obbligo di «**vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità**»
- Ridotto al secondo grado di parentela/affinità (dal quarto) l'obbligo di astensione da decisioni/attività in conflitto di interessi
- Introdotto l'obbligo di comunicare all'Amministrazione il proprio rinvio a giudizio

SANZIONI

La novità è il richiamo (necessario) alle nuove sanzioni introdotte *ex lege*:

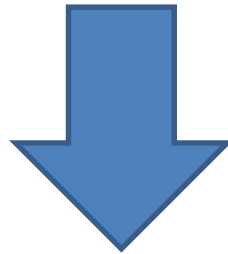
a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 gg., ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7, d. lgs. n. 165/2001;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 gg. fino ad un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, d.lgs. n. 165/2001.

CODICE DISCIPLINARE

Importante la riproposizione dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni



Le parti si mostrano consapevoli della inammissibilità di qualunque forma di automatismo, alimentato dal lessico della legge Brunetta (il famoso avverbio «comunque» di cui all'art. 55-*quater*, d.lgs. n. 165/2001

La determinazione concordata della sanzione

La legge vieta alla contrattazione collettiva di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, ma fa salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento

(art. 55, co. 3, d.lgs. n. 165/2001)

Determinazione concordata della sanzione

(art. 17 CCNL)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa

CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE

art. 24, d.lgs. n. 151/2015

Fermi restando i diritti di cui al d.lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Configurazione giuridica

Negoziato bilaterale tra cedente e cessionario, alla quale il datore risulta estraneo, perché non può opporsi allo scambio.

Accostabile alla donazione in senso civilistico.

Anche a volerla considerare come un contratto atipico, perché privo di «una disciplina particolare», la sua ammissibilità non è in discussione, in quanto è lo stesso legislatore ad aver tipizzato come meritevole di tutela (e, quindi, lecito) l'interesse perseguito dalle parti.

Il riferimento alla gratuità della cessione esclude la validità di qualsiasi accordo che preveda una contropartita economica in favore del cedente, anche se di modico valore. Rimane il problema, però, di vigilare sulla connotazione realmente oblativa della cessione, al fine di evitare una deprecabile mercificazione tra i dipendenti coinvolti.

Posizione giuridica del datore di lavoro

Vi è un aggravamento della posizione debitoria del datore di lavoro funzionale al soddisfacimento delle esigenze che sorreggono l'istituto delle ferie solidali.

Infatti, solo sottraendo completamente al datore di lavoro il potere di fissare il tempo di fruizione delle ferie, il lavoratore beneficiario della cessione potrà dedicarsi alla funzione di cura a cui il nuovo istituto è preordinato

Posizione giuridica dell'offerente

L'atto di cessione non appare come una rinunzia, perché non avvantaggia il soggetto obbligato: il diritto alle ferie o ai riposi non si disperde, perché la sua titolarità passa da un lavoratore all'altro ed il datore di lavoro conserva la propria posizione debitoria. Dunque, non di un vero e proprio atto di disposizione si tratta, bensì di una particolare modalità di esercizio del diritto alle ferie o ai riposi: anziché fruirne personalmente, il richiedente dichiara di volere che a fruirne sia un proprio collega.

Posizione giuridica del beneficiario

Il legislatore collega la cessione di riposi/ferie ad uno specifico «scopo», ossia quello di «assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti».

Dunque, nella logica della conciliazione vita/lavoro la norma si mostra particolarmente selettiva, circoscrivendo le finalità della cessione alla sola sfera del *childcare*, anzi – più in particolare – all’assistenza del figlio minorenne gravemente malato (tanto da avere bisogno di cure costanti).

Da un lato è escluso qualsiasi altro familiare, compreso il coniuge (e, a maggior ragione, il convivente), dall’altro è necessario che il figlio si trovi in una specifica condizione di bisogno, ossia la necessità di cure costanti, che – però – non si identifica nello stato di disabilità.

La disciplina del CCNL (art. 45)

Ambito della cessione

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 16/10/2008.

La richiesta

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

L'offerta

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

La fruizione

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 47 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Considerazioni finali

Il vero limite di tale meccanismo risiede nell'affidare alla solidarietà fra lavoratori la realizzazione dell'obiettivo perseguito, la quale potrebbe risultare frustrata per il semplice fatto che la solidarietà non si manifesta o si manifesta in misura insufficiente.

L'unico possibile antidoto, in grado di rafforzare le potenzialità del nuovo istituto, è affidato ad una distribuzione della solidarietà fra una platea quanto più ampia possibile di lavoratori.

Se l'intero personale di un'azienda/amministrazione manifestasse la volontà di cedere una piccola fetta del proprio tempo, l'entità del beneficio crescerebbe esponenzialmente. È evidente, allora, che solo incanalando la generosità individuale in una dimensione collettiva, magari attraverso la costituzione di un apposito fondo aziendale di raccolta del tempo donato, il mutualismo fra lavoratori potrebbe diventare un effettivo strumento di conciliazione vita/lavoro

Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie

LA CLAUSOLA DELL'INVARIANZA

- *«Il personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie di categoria B, C o D che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo» (art. 64, co. 4)*
- *«Il personale di categoria EP delle Aziende Ospedaliere Universitarie che torni a prestare servizio presso le Università, per effetto di trasferimento d'ufficio disposto da queste ultime, conserva la posizione economica acquisita presso l'Azienda, con onere a carico del Fondo di cui al presente articolo» (art. 64-ter, co. 3)*

Art. 31 D.P.R. n. 761/1979

Al personale universitario che presta servizio presso i policlinici, le cliniche e gli istituti universitari di ricovero e cura convenzionati con le regioni e con le U.S.L., anche se gestiti direttamente dalle università, **è corrisposta una indennità**, non utile ai fini previdenziali e assistenziali, **nella misura occorrente per equiparare il relativo trattamento economico complessivo a quello del personale delle unità sanitarie locali di pari funzioni, mansioni e anzianità**; analoga integrazione è corrisposta sui compensi per lavoro straordinario e per le altre indennità previste dall'accordo nazionale unico, escluse le quote di aggiunta di famiglia.

Le somme necessarie per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono **a carico dei fondi assegnati alle regioni** ai sensi dell'art. 51 della L. n. 833/1978 e sono versate, con le modalità previste dalle convenzioni, dalle regioni alle università, su documentata richiesta, per la corresponsione agli aventi diritto.

[...] Per la parte assistenziale, il personale universitario di cui ai precedenti commi assume i diritti e i doveri previsti per il personale di pari o corrispondente qualifica del ruolo regionale, secondo modalità stabilite negli schemi tipo di convenzione di cui alla L. n. 833/1978 e tenuto conto degli obblighi derivanti dal suo particolare stato giuridico. Nei predetti schemi sarà stabilita in apposite tabelle l'equiparazione del personale universitario a quello delle unità sanitarie locali ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al primo co.

Art. 64 CCNL 2006/2009 - (PERSONALE CHE OPERA PRESSO LE A.O.U.)

1. Il personale dipendente dalle A.O.U. [...] e il personale dipendente dalle Università così come definito dall'art. 51, comma 1, del CCNL 9.8.2000, è **collocato nelle specifiche fasce** di cui alla colonna A della successiva tabella.

2. Le Aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN provvedono, dopo l'applicazione del successivo co. 6, alla collocazione del personale nelle fasce di cui al precedente comma, con riferimento al trattamento economico in godimento.

3. Il trattamento economico fondamentale e l'indennità di ateneo delle fasce di cui alla colonna A resta a carico dell'Università per l'importo relativo alla categoria di provenienza, e per la restante parte, ivi compreso il salario accessorio, viene finanziato con l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n.761/79.

Omissis

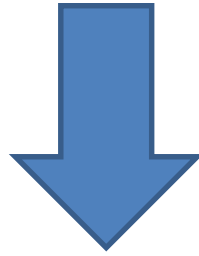
6. Sono fatte salve [...] le posizioni giuridiche ed economiche, comunque conseguite, del personale già in servizio nelle A.O.U. alla data di entrata in vigore del presente CCNL. *Omissis*

Con l'art. 28 CCNL 2002/2005 viene elaborata una tabella unica di inquadramento per fasce del personale universitario in servizio presso le AOU.

Da quel momento l'indennità ex art. 31 è corrisposta sulla base della corrispondenza di cui alla nuova tabella

Effetti

La collocazione nelle fasce non comporta un mutamento del rapporto di lavoro, che rimane intestato al soggetto giuridico che ha stipulato i relativi contratti individuali di lavoro.



Per il personale conferito in convenzione, il soggetto giuridico che ha stipulato i contratti di lavoro è l'Università, a cui spetta il provvedimento di collocazione

Orientamenti ARAN

L'equiparazione del personale universitario di categoria D e EP alla dirigenza del S.S.N. opera esclusivamente sotto il profilo economico o comporta anche un inquadramento giuridico nell'area della dirigenza universitaria?

Si precisa che l'[art. 28](#) del CCNL 27/1/2005, comparto Università, non si pone l'obiettivo di costituire un nuovo ruolo giuridico del personale che opera nelle A.O.U., ma di mettere le stesse A.O.U. nelle condizioni di poter attribuire un riferimento e una posizione economica certa alle specifiche professionalità di cui si suppone possa aver bisogno una struttura sanitaria. In particolare, il comma 6 del già citato art. 28 si limita a salvaguardare l'equivalenza delle posizioni economiche conseguite per effetto delle corrispondenze con le figure professionali del S.S.N. per quel personale che non trova collocazione nella tabella di cui al comma 2 sempre dell'art. 28

Gli orientamenti giurisprudenziali

creatisi a seguito delle incertezze interpretative sorte in fase di applicazione della norma

L'equiparazione ai fini economici va operata solo sulla base delle mansioni concretamente svolte, senza che assumano alcuna rilevanza le modalità di accesso **alla qualifica rivestita:**

"ai fini dell'individuazione del personale universitario da considerare corrispondente al personale ospedaliero, con conseguente equiparazione del trattamento economico, **l'amministrazione non ha alcun margine di discrezionalità**, posto che ciò **che** viene in considerazione [...] è la qualifica rivestita, senza che alcuna rilevanza assumano le modalità d'accesso alla qualifica medesima»

(Cons. St. 16.5.1995 n. 447)

L'individuazione del debitore

*«Quanto al soggetto obbligato al pagamento del trattamento economico aggiuntivo spettante al personale universitario che presta servizio in regime di convenzione presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale questa Sezione si è ripetutamente pronunciata nel senso che l'obbligo di debenza grava sull'**Amministrazione universitaria**, con la quale intercorre il rapporto di lavoro ed alla quale compete ogni scelta di gestione del rapporto di servizio»*

(Cons. Stato, Sez. VI, 10.9.2007, n. 4747; Sez. VI, 4.5.2005, n. 2171; 18.4.2003 n. 2098; 13.11.2001, n. 5809)

«Lo svolgimento dell'attività assistenziale non fa venir meno il rapporto di impiego con l'Università, né l'obbligo di quest'ultima di corrispondere la retribuzione dovuta» (Cass. 7.3.2014, n. 5325)

I rapporti tra Università, Azienda e Regione

L'art. 31 DPR n. 761/1979, «opera, quindi, sullo stretto piano della disciplina dei flussi finanziari, ma non introduce deroga alla competenza degli organi con cui è costituito il rapporto di impiego del personale medico interessato ad adottare ogni provvedimento inerente sia alla posizione di “status”, che a quella economica. In questa situazione, le problematiche relative alla materiale “provvista” delle somme da erogare rifluiscono e vanno risolte nell’ambito dei rapporti pattizi intercorrenti tra le Amministrazioni Universitaria, Regionale e Sanitaria»

La disposizione del CCNL «non afferma che l’obbligo di corrispondere ai lavoratori l’indennità perequativa gravi sulle aziende ospedaliere, ma soltanto conferma il sistema già previsto dalla legge e, cioè, quello [...] che impone l’onere finanziario dell’indennità a carico delle aziende e l’obbligo di pagamento nei confronti dei lavoratori a carico delle università»

(Trib. Bari, 15.12.2014)

