

CONTRATTO OSPEDALIERI

a cura di

Marco Perelli Ercolini

Il giorno 3 novembre all'Aran è stato definitivamente siglato il contratto dei medici ospedalieri (parte normativa quadriennale 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003) operativo dal giorno dopo e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 12 novembre (supplemento ordinario numeri 182-183) a mero scopo conoscitivo. Già quasi tutti gli enti ospedalieri hanno provveduto a pagare gli arretrati.

In particolare, ricordiamo che nella normativa resta la discriminazione verso gli assunti dal 2001 che sono titolari del trattamento di fine rapporto anziché dell'indennità premio di servizio che, a differenza dei colleghi e lavoratori del privato, continuano a pagare un contributo non dovuto pur con benefici minori alla liquidazione a cessazione del rapporto lavorativo. Inoltre, l'assicurazione dell'ente con concorso da 26 a 50 euro al mese non esime i medici dal farsi una polizza personale, giacché l'ospedale ha diritto di rivalsa nei casi di colpa grave.

Riportiamo la novità di maggior rilievo:

Effetti del passaggio al rapporto -non esclusivo- e viceversa

Il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude al mantenimento o al conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice.

Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
- non compete la retribuzione di risultato;
- è inibita l'attività liberoprofessionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che costituisce risparmio aziendale.

Comitato paritetico sul Mobbing

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del contratto sono istituiti specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente o azienda coi compiti di

- raccogliere dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing*
- individuarne le cause
- formulare proposte per la prevenzione e la repressione delle situazioni di criticità
- definire i codici di condotta.

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti.

Rimangono in carica per la durata di un quadriennio.

Non sono previsti compensi.

Rapporti di lavoro a esaurimento

Per il tempo definito e gli ex condotti è prevista la possibilità di rimanere in servizio a esaurimento, salvo il passaggio al rapporto di lavoro a orario unico.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro rimane a 38 ore settimanali di cui quattro ore sono finalizzate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. con utilizzazione di norma con cadenza settimanale (per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno).

L'azienda può utilizzare, in forma cumulata, 30 minuti settimanali delle quattro ore destinate all'aggiornamento, per un totale massimo di 26 ore annue, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione.

Orario di lavoro dei Direttori di struttura complessa

I direttori di struttura complessa devono organizzare in modo flessibile il proprio orario di lavoro per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti in relazione agli obiettivi e programmi annuali ivi compresi quelli dell'attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

Mobilità

Il Dirigente ammesso dall'azienda a particolari corsi di formazione o aggiornamento non può accedere alla mobilità volontaria se non sono trascorsi due anni dal termine del corso.

In caso di carenze di organico il neo assunto non può accedere alla mobilità se non sono trascorsi due anni alla assunzione.

Tali norme entrano in vigore dal 30 settembre 2005, sono soggette a verifica al termine del quadriennio e, in caso di vacanza contrattuale, scadranno comunque il 31 dicembre 2006.

Copertura assicurativa

Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese

- le spese di giudizio per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività,
- la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui sopra con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di €26 mensili ad un massimo di €50, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale.

La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

Attenzione che da parte dell'ente c'è il diritto di rivalsa nei casi di dolo e colpa grave.

Permessi per funzioni ordinistiche

Le aziende ed enti debbono permettere la partecipazione alle riunioni degli Ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

Automezzi e trasferte

Qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI.

Indennità integrativa speciale

Dal 1 gennaio 2003 l'indennità integrativa speciale in godimento, pari ad €551,54, cessa di essere corrisposta e viene conglobata nello stipendio tabellare.

Problema non affrontato

La legge 335/1995 di riforma del sistema previdenziale prevede per i medici pubblici dipendenti l'abolizione dell'indennità premio di servizio (Ips - prestazione assicurativa previdenziale su base mutualistica in parte pagata dal lavoratore) e la sua sostituzione con trattamento di fine rapporto (TFR- retribuzione differita a totale carico del datore di lavoro).

Entrambe avevano lo scopo di garantire, specialmente in passato quando i calcoli della pensione venivano fatti a mesi di distanza dopo la cessazione del rapporto di lavoro, un sostegno economico nel lasso di tempo tra l'ultimo stipendio e il primo rateo della pensione.

Tutti i medici pubblici dipendenti iscritti alla gestione ex INADEL, confluita nell'INPDAP, già assunti con contratto a tempo indeterminato prima del 31 dicembre 2000 sono destinatari e continuano ad esserlo dell'indennità premio di servizio (Ips o Tfs).

Infatti, l'applicazione del TFR come prevista per il settore privato, trova applicazione solo per i medici assunti nel SSN con contratto a tempo indeterminato dopo il 31 dicembre 2000 e con contratto a tempo determinato in essere al 30 maggio 2000.

Tuttavia a questi medici, in modo del tutto illegittimo, continuano ad essere effettuate le trattenute contributive (2,5 per cento sull'80 per cento delle voci fisse e continuative della retribuzione), anche se per legge il contributo ai fini del Tfr dovrebbe essere a totale carico del datore di lavoro. Lo prevede la circolare INPDAP del 1 agosto 2002 numero 30: per assicurare l'uguaglianza della retribuzione netta e delle trattenute fiscali tra i dipendenti con Ips e Tfr, il DPCM 20 dicembre 1999 ha stabilito che lo stipendio tabellare del personale con Tfr sia diminuito di un importo pari a quello che il personale con diritto al Tfs (o Ips) ha e mantiene a suo carico per questa prestazione. Lo stipendio lordo così diminuito viene poi figurativamente incrementato dello stesso importo ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di pensione e del Tfr.

Tuttavia le prestazioni sono ben differenti e soprattutto negli anni il TFR è maggiormente penalizzante (tra l'altro non è calcolato sull'intera retribuzione annua, bensì solo sulle voci fisse e continuative della busta paga) e, inoltre, non è previsto lo sgravio fiscale dall'imponibile dell'abbuono di €308,87 per ogni anno utile al calcolo del premio di fine servizio e delle somme in relazione ai contributi versati per l'indennità premio di servizio e cioè di 40,98 per cento

Ferie – aspetti legislativi ignorati

Il decreto legislativo 66/2003 modificato dal decreto legislativo 213/2004 ha introdotto nuove regole anche in tema di ferie, sanzionando le inadempienze.

Gli aspetti normanti si rifanno al contratto siglato nel luglio 1996.

Sarebbe stato utile un raccordo con la legislazione vigente.

Ricordiamo che

- all'ospedaliero in ogni anno solare di servizio spettano 30 giorni lavorativi, con una differenza per i neoassunti, ai quali spettano per i primi tre anni due giorni in meno
- se l'orario settimanale è articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo e i giorni di ferie spettanti sono ridotti di quattro
- il medico ospedaliero ha anche diritto, per ciascun anno, secondo quanto previsto dalla legge 23 dicembre 1977 numero 937, a ulteriori due giorni di ferie
- in caso di assunzione durante l'anno il periodo di ferie deve essere riconosciuto in proporzione al periodo che verrà prestato nell'anno
- agli anestesisti, sottoposti ad intossicazione cronica da gas e vapori anestetici, spettano ulteriori 8 giorni e ai radiologi e all'altro personale, riconosciuto sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti, altri 15 giorni. Questi ulteriori periodi di riposo dovrebbero essere effettuati in una unica soluzione e possibilmente lontano dal periodo di ferie ordinarie
- le ferie possono essere fruite anche frazionatamente nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso medico nel rispetto delle esigenze connesse ai compiti di istituto e organizzativi dell'ospedale
- nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre, tranne casi eccezionali, al medico dovrebbe essere garantito un periodo di almeno 15 giorni continuativi di ferie
- se per comprovate esigenze di servizio una Amministrazione rinvia, riduce o sospende il periodo feriale già autorizzato, è tenuta al rimborso delle spese che il lavoratore ha sostenuto, purchè documentate nonchè al pagamento dell'indennità di missione per la durata del viaggio di rientro

- il godimento delle ferie dovrebbe avvenire entro l'anno solare e non dovrebbe essere rinviato o interrotto se non per eccezionali e motivate esigenze di servizio
- solo in caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno, le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo
- le ferie vengono sospese per malattie che si protraggano per più di tre giorni o diano luogo a ricovero. L'Ente, cui va inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informato. Le ferie interrotte riprendono a decorrere alla cessazione della malattia fino al loro termine come preventivamente fissato; non è quindi consentito al lavoratore di prolungare di sua iniziativa il periodo feriale per compensare i giorni di malattia
- il periodo di ferie non è riducibile per assenza per malattia o infortunio e pertanto se tali assenze si sono protratte per l'intero anno solare, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine previsto dei sei mesi oltre l'anno di riferimento.

Effetti previdenziali dei benefici economici

I benefici economici hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.