

Iniziativa Ospedaliera

LA RIVISTA DELL'ANAAO ASSOMED

Poste Italiane Spa
Sped. in Abb. Postale
D.L. 353/2003 (Conv. in l.
27/02/2004 n. 46) art. 1, comma
1, dr Commerciale Business
Roma N.11/2006

www.anaao.it

Anno XLIX - Numero 1/2010

IL CONTRATTO DELLA DIRIGENZA
MEDICA DEL SSN 2006/2009
E CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL CCNL 17 OTTOBRE 2008
Testo integrale dei contratti, analisi,
commenti, riferimenti legislativi

5

PARTE NORMATIVA
QUADRIENNIO 2006-2009
E PARTE ECONOMICA 2006-2007

26

PARTE ECONOMICA
BIENNIO 2008-2009

37

CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL CCNL 17 OTTOBRE 2008

15

SCHEDE ESPLICATIVE
PARTE NORMATIVA 2006-2009

31

SCHEDE ESPLICATIVE
BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

47

SCHEDE ESPLICATIVE
CONTRATTO INTEGRATIVO
DEL CCNL 17 OTTOBRE 2008



Anno XLIX - Numero 1-2010

Sede di Roma: via Venti Settembre 68
tel. 06.4245741 - Fax 06.48.90.35.23
Sede di Milano: via D. Scarlatti, 27
e-mail: dirigenza.medica@anaao.it
www.anaao.it

DIRETTORE
Costantino Troise

DIRETTORE RESPONSABILE
Silvia Procaccini

COMITATO DI REDAZIONE:
Giorgio Cavallero, Domenico Iscaro,
Mario Lavecchia, Gianluigi Scaffidi

Schede esplicative a cura
della delegazione trattante Anaa Assomed
Giorgio Cavallero, Domenico Iscaro,
Mario Lavecchia, Giuseppe Montante,
Carlo Palermo, Gianluigi Scaffidi

COORDINAMENTO REDAZIONALE
Ester Maragò

IMPAGINAZIONE:
Daniele Lucia,
Barbara Rizzuti

PERIODICO ASSOCIATO



EDITORE



Health Communication srl
Edizioni e servizi di interesse sanitario

Via Vittore Carpaccio 18 - 0147 Roma
email: redazione@hcom.it
tel. 06.59.44.61
fax 06.59.44.62.28

Registrazione al Tribunale di Milano n.182/2002 del
25.3.2002. Sped. in abb. postale - D.L. 353/2003 (conv.
in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma
Diritto alla riservatezza: "Dirigenza Medica"
garantisce la massima riservatezza dei dati forniti
dagli abbonati nel rispetto della legge 675/96

Stampa: Artigrafiche s.r.l. - Pomezia (Rm)

Finito di stampare nel mese di maggio 2010



IL TESTO DEL CCNL PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006-2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007

PARTE I NORMATIVA

TITOLO I - Disposizioni generali	5
Articolo 1 Campo di applicazione	5
Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
TITOLO II - Relazioni e diritti sindacali	5
CAPO I: Obiettivi e strumenti	5
Articolo 3 Relazioni sindacali	5
Articolo 4 Tempi e procedure per la contrattazione integrativa	6
Articolo 5 Coordinamento regionale	6
TITOLO III - Rapporto di lavoro	7
CAPO I: Incarichi dirigenziali	7
Articolo 6 Sistema degli incarichi e sviluppo professionale	7
CAPO II: Protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti	8
Articolo 7 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero	8
CAPO III: Misurazione e valutazione dei servizi	8
Articolo 8 Obiettivi 8	8
Articolo 9 Principi della valutazione	8
Articolo 10 Procedure della valutazione	8
Articolo 11 Comportamento in servizio	9
Articolo 12 Norma di rinvio	9
Articolo 13 Recesso dell'azienda o ente	9
Articolo 14 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro	9
CAPO IV: Istituti di particolare interesse	9
Articolo 15 Disposizioni particolari	9
Articolo 16 Copertura assicurativa e tutela legale	10
PARTE II TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006 - 2007	10
TITOLO I - Trattamento economico biennio 2006 - 2007	10
CAPO I: Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo	10
Articolo 17 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2006-2007	10
Articolo 18 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2006-2007	10
Articolo 19 Ex medici condotti ed equiparati	11
CAPO II: Biennio 2006-2007 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti	11
Articolo 20 Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo	11
Articolo 21 Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo	11
Articolo 22 Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento	12
CAPO III: Effetti dei benefici economici	12
Articolo 23 Effetti dei benefici economici	12
CAPO IV: I fondi aziendali	12

Articolo 24 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	12
Articolo 25 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	12
Articolo 26 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	13
PARTE III NORME FINALI	13
Articolo 27 Conferme ed integrazioni	13
Articolo 28 Norme finali e transitorie	13
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	14
SCHEDE ESPLICATIVE DELLA PARTE NORMATIVA 2006-2009	15
SCHEDE ESPLICATIVE DEL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007	19
RAZIONALE DEGLI AUMENTI ECONOMICI BIENNIO 2006-2007	22
IL TESTO DEL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009	
TITOLO I	26
CAPO I Disposizioni generali	26
Articolo 1 Campo di applicazione, durata e decorrenze	26
TITOLO II	26
CAPO I Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo	26
Articolo 2 Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009	26
CAPO II 26	
Articolo 3 Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento	26
Articolo 4 Ex medici condotti ed equiparati	26
Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti	
Articolo 5 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo	26
Articolo 6 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo	27
Articolo 7 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento	27
CAPO III 27	
Articolo 8 Effetti dei benefici economici	27
CAPO IV Fondi aziendali	28
Articolo 9 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	28
Articolo 10 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	28
Articolo 11 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	28
TITOLO III Disposizioni particolari	29
CAPO I	29
Articolo 12 Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro	29
CAPO II	29
Articolo 13 Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza	29
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	29
ALLEGATO N. 1	29

SCHEDE ESPLICATIVE DEL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009	31
RAZIONALE DEGLI AUMENTI ECONOMICI BIENNIO 2008-2009	34
IL TESTO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL 17 OTTOBRE 2008	
TITOLO I	37
CAPO I Disposizioni generali	37
Articolo 1 Campo di applicazione, durata e decorrenze	37
TITOLO II	37
CAPO I	37
Articolo 2 Coordinamento regionale	37
Articolo 3 Disposizioni in materia di contrattazione integrativa	37
TITOLO III Rapporto di lavoro	38
CAPO I	38
Articolo 4 Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali	38
CAPO II Responsabilità disciplinare	38
Articolo 5 Principi generali	38
Articolo 6 Obblighi del dirigente	39
Articolo 7 Sanzioni e procedure disciplinari	39
Articolo 8 Codice disciplinare	40
Articolo 9 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	42
Articolo 10 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale	42
Articolo 11 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	43
Articolo 12 La determinazione concordata della sanzione	44
Articolo 13 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare	45
Articolo 14 La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato	45
Articolo 15 Indennità sostitutiva della reintegrazione	45
CAPO III Disposizioni particolari	45
Articolo 16 Disposizioni particolari e conferme	45
Articolo 17 Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa	46
Articolo 18 Mensa	47
CAPO IV Disposizioni finali	47
Articolo 19 Norme finali	47
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	47
SCHEDE ESPLICATIVE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL 17 OTTOBRE 2008	49
RIFERIMENTI LEGISLATIVI	55

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006-2009 E PARTE ECONOMICA 2006-2007

PARTE I

TITOLO I

Disposizioni generali

Articolo 1

Campo di applicazione

(vedi scheda esplicativa a pagina 15)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 (pag. 55) relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008 (pag. 55).

2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.

3. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, commi da 3 a 8 del CCNL 3 novembre 2005 relativo al CCNL del quadriennio normativo 2002 - 2005, I biennio economico (pag. 55) che è indicato nel testo come "CCNL del 3 novembre 2005".

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(vedi scheda esplicativa a pagina 15)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende

ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 (pag. 56).

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 (pag. 66). Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 (pag. 56) e 48 (pag. 57), comma 1 del d.lgs. 165 del 2001 (pag. ...). Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

7. Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.

8. L'art. 2 del CCNL 3.11.2005 (pag. 57) è disapplicato.

TITOLO II

Relazioni e diritti sindacali

Capo I

Obiettivi e strumenti

Articolo 3

Relazioni sindacali

(vedi scheda esplicativa a pagina 15)

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'8 giugno 2000, dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 e dal CCNL del 3 novembre 2005, fatto salvo per quanto

riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano o integrano la predetta disciplina.

Articolo 4

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

(vedi scheda esplicativa a pagina 15)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'**art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 (pag. 57)**, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

3. Entro trenta giorni dalla stipula del presente CCNL, l'Azienda, ai fini dell'avvio della trattativa, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS. ai sensi dell'**art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 58)**. Tale procedura viene attivata all'inizio di ciascun anno ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi di cui al comma 1 ultimo capoverso.

4. La contrattazione integrativa, avviata tenendo conto della tempistica stabilita nel comma 4 dell'art. 5 (Coordinamento regionale), sulla base di documentazione prodotta dall'Azienda, ove non siano state presentate le piattaforme, deve concludersi perentoriamente entro 150 giorni dalla stipula del presente contratto, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva.

5. Nel corso delle trattative le parti sono tenute a collaborare fattivamente, nell'osservanza dei principi di lealtà e buona fede, al rispetto della predetta tempistica contrattuale. A tal fine, nel periodo di contrattazione aziendale, le parti devono incontrarsi con una frequenza e assiduità tali da consentire la stipula del contratto integrativo nei tempi sopra riportati e possono accordarsi sulle modalità ritenute più utili per la conclusione delle trattative.

6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche per quanto riguarda lo stato di utilizzo dei fondi e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione

collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

8. Le Aziende e gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN i contratti integrativi entro cinque giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'**art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001 (pag. 59)**.

9. Nella prossima sessione negoziale di livello nazionale, le parti provvederanno alla verifica dell'applicazione del presente articolo, sulle eventuali criticità per più efficaci modifiche, integrazioni e correzioni.

10. L'**articolo 5 del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 60)** è disapplicato.

Articolo 5

Coordinamento Regionale

(vedi scheda esplicativa a pagina 16)

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'**art. 40 del d.lgs 165 del 2001 (pag. 61)**, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'**art. 57 del CCNL 3 novembre 2005 (pag. 61)**;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora **art. 54, comma 2, primo alinea del CCNL 3 novembre 2005 (pag. 61)**;
- d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'**art. 53 del CCNL 8 giugno 2000 (pag. 61)**;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'**art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005 (pag. 62)**;
- f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle

- prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro come individuati nel Capo II del CCNL 3.11.2005, la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto conto anche dell'[art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 \(pag. 62\)](#) e successive modifiche, relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
- i) all'applicazione dell'[art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004 \(pag. 62\)](#), diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;
- j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'[art. 4, comma 2 lett. G\) del CCNL del 3 novembre 2005 \(pag. 62\)](#), di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
- k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL.
2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. 4, comma 2 (tempi e procedure).
3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.
4. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 90 giorni, si applica il comma 2 dell'art. 4 (tempi e procedure).
5. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 ([artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio \(pag. 63\)](#) e [9, 10 del II biennio \(pag. 64\)](#)) nonché dall'[art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 \(pag. 65\)](#), confermate dagli [artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3 novembre 2005 \(pag. 65\)](#), dagli [artt. 10, 11 e 12 del CCNL 5 luglio 2006 \(pag. 66\)](#) e dagli articoli 24, 25 e 26 del presente contratto.
6. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso,

specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli [artt. 54 e 56 del CCNL 3.11.2005 \(pag. 63\)](#) solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

7. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 6 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'[art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 \(pag. 59\)](#).

8. L'[art. 9 del CCNL 3 novembre 2005 \(pag. 68\)](#) è disapplicato.

TITOLO III Rapporto di lavoro

Capo I Incarichi dirigenziali

Articolo 6 **Sistema degli incarichi e sviluppo professionale** (vedi scheda esplicativa a pagina 16)

1. Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'[art. 26 comma 1 \(pag. 100\)](#) e dall'[art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 \(pag. 68\)](#) specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali, le parti ribadiscono che:

- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'[art. 27 del CCNL 8.6.2000 \(pag. 68\)](#), le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

• l'autonomia e la responsabilità professionali, quali condizioni connaturate alla funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, nel rispetto delle dinamiche organizzative della struttura stessa.

4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 28 del presente CCNL, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

Capo II *Protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti*

Articolo 7

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

(vedi scheda esplicativa a pagina 16)

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'**art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 69)**, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.

2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.

3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.

4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. k del presente CCNL.

5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'**art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005 (pag. 70)**, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.

6. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti

commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL.

Capo III *Misurazione e valutazione dei servizi*

Articolo 8

Obiettivi

(vedi scheda esplicativa a pagina 17)

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della funzione dirigenziale.

2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

Articolo 9

Principi della valutazione

(vedi scheda esplicativa a pagina 17)

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 10 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.

3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

Articolo 10

Procedure della valutazione

(vedi scheda esplicativa a pagina 17)

1. Le procedure della valutazione, di cui agli **artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 70)**, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività

professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.

2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'[art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005 \(pag. 70\)](#), l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile.

Articolo 11

Comportamento in servizio

(vedi scheda esplicativa a pagina 17)

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli [artt. 2104 e 2105 del Codice Civile \(pag. 73\)](#) e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del [Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005 \(pag. 73\)](#), di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'[art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 \(pag. 76\)](#) e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

3. I codici di comportamento aziendali e le carte dei servizi, ove emanati, sono affissi in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Articolo 12

Norma di rinvio

(vedi scheda esplicativa a pagina 18)

1. In considerazione della particolare natura della professione medica e delle peculiarità del Servizio sanitario nazionale, le parti

ritengono opportuno definire un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, volto a fornire alle Aziende maggiori strumenti gestionali, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente.

2. In relazione alla novità della materia ed al fine di poter effettuare tutti i necessari approfondimenti tecnici, le parti concordano di affrontare la tematica di cui al comma 1 nell'ambito della sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL, anche al fine di poter tener conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo.

Articolo 13

Recesso dell'azienda o ente

(vedi scheda esplicativa a pagina 18)

1. All'[art. 19 del CCNL 3 novembre 2005 \(pag. 76<\)](#), dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

“3 bis. In ogni caso, l'azienda è tenuta ad attivare le procedure di cui all'[art. 36 del CCNL 5.12.1996 \(pag. 77\)](#) nell'ipotesi in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.”

Articolo 14

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

(vedi scheda esplicativa a pagina 18)

1. All'[art. 19 del CCNL 3.11.2005, il comma 12 \(pag. 77\)](#) è sostituito dal seguente:

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 1 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, fatta salva l'applicabilità dell'[art. 36 del CCNL del 5.12.1996 \(pag. 77\)](#). Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio, salvo che per i reati di particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tal caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Capo IV

Istituti di particolare interesse

Articolo 15

Disposizioni particolari

(vedi scheda esplicativa a pagina 18)

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del

conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'[art. 27, comma 1 lett. b\) e c\) del CCNL dell'8 giugno 2000 \(pag. 78\)](#), rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

2. Resta fermo quanto previsto dall'[art. 12, comma 3 del CCNL 8.6.2000, II biennio economico \(pag. 78\)](#), in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

Articolo 16

Copertura assicurativa e tutela legale

(vedi scheda esplicativa a pagina 18)

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.

3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.

4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più idonee, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'[art. 28 del presente CCNL](#).

PARTE II TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006-2007

Capo I

*Trattamento economico dei dirigenti
con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo*

Articolo 17

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2006-2007

(vedi scheda esplicativa a pagina 19)

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'[art. 2 del CCNL del 5 luglio 2006 \(pag. 57\)](#), è incrementato di €17,70 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in €40.261,10.

2. Dall'1 febbraio 2007 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori €131,30 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in €41.968,00.

Articolo 18

Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2006-2007

(vedi scheda esplicativa a pagina 19)

1. Dall'1 gennaio 2006, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'[art. 3 del CCNL 5 luglio 2006 \(pag. 78\)](#), con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: €6,92

b) Dirigenti veterinari: €8,84.

Dall'1 gennaio 2006 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€23.167,54 per i medici

€29.580,77 per i veterinari

2. Dall'1 febbraio 2007 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: €79,17

b) Dirigenti veterinari: €101,09

Dall'1 febbraio 2007, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€24.196,75 per i medici

€30.894,94 per i veterinari

Articolo 19

Ex medici condotti ed equiparati

(vedi scheda esplicativa a pagina 19)

1. Fatta salva l'applicazione dell'**art. 13 del CCNL 3 novembre 2005 (pag. 78)**, il trattamento economico omnicomprensivo di €6.675,98 previsto dall'**art. 4, comma 1 del CCNL del 5 luglio 2006 (pag. 78)** per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2006, in €6.699,98 e, a decorrere dall'1 febbraio 2007, in €6.974,78.
2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Capo II

Biennio 2006 – 2007

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Articolo 20

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

(vedi scheda esplicativa a pagina 20)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'**art. 5, comma 3, del CCNL del 5 luglio 2006 (pag. 79)** è così rideterminata: (vedi tab. 1)
2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente

- assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'**allegato 7 del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 79)**.
3. Il fondo dell'**art. 10 del CCNL 5 luglio 2006 (pag. 66)**, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.
 4. Sono confermati **i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 5 del CCNL del 5 luglio 2006 (pag. 87)**.

Articolo 21

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

(vedi scheda esplicativa a pagina 20)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'**art. 6, comma 3 del CCNL 5 luglio 2006 (pag. 88)**, sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi: (vedi tab. 1)
2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'**allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 79)**.

TABELLA 1

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10.655,43	2.890,65	13.546,08
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.250,88	2.890,65	12.141,53
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.557,93	2.890,65	11.448,58
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente < 5 anni	0,00	0,00	0,00

TABELLA 2

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente < 5 anni	0,00	0,00	0,00

3. Il fondo dell'[art. 10 del CCNL 5 luglio 2006 \(pag. 66\)](#), alla data indicata dal comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. Sono confermati [i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006 \(pag. 114\)](#).

Articolo 22

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

(vedi scheda esplicativa a pagina 20)

1. Per i dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'[art. 43, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005 \(pag. 88\)](#), confermata dall'[art. 7 del CCNL 5 luglio 2006 \(pag. 88\)](#), rimane fissata nei valori stabiliti dalle tabelle stesse al 31 dicembre 2003.

2. Analogamente si dispone per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento disciplinati dall'[art. 44 del CCNL 3 novembre 2005 \(pag. 89\)](#), la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, fatta salva l'applicazione degli [artt. 49 e 50 \(pag. 89\)](#) del medesimo contratto in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 dagli [artt. 46 \(pag. 90\) e 47 del contratto citato \(pag. 92\)](#), confermati dall'[art. 7 del CCNL 5 luglio 2006 \(pag. 88\)](#).

3. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole di cui agli articoli del CCNL 3 novembre 2005 citati nei commi precedenti.

Capo III

Articolo 23

Effetti dei benefici economici

(vedi scheda esplicativa a pagina 20)

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei capi I e II del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare dell'[art. 19 del CCNL 3 novembre 2005 \(pag. 76\)](#), sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'[art. 37, comma 2 \(pag. 93\)](#); assegni personali previsti dall'[art. 38, commi 1 e 2 \(pag. 93\)](#) e dall'[art. 43, commi 2 e 3 \(pag. 93\)](#) data la loro natura stipendiale; indennità dell'[art. 40 \(pag. 93\)](#);

- dagli [artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico \(pag. 94\)](#).

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti 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, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'[art. 2122 del C.C \(pag. 95\)](#), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

Capo V

I fondi aziendali

Articolo 24

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

(vedi scheda esplicativa a pagina 20)

1. Il fondo previsto dall'[art. 10 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005 \(pag. 66\)](#) per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. Il fondo del comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 20 e 21, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. È confermato il comma 2 dell'[art. 10 del CCNL 5 luglio 2006 \(pag. 67\)](#).

Articolo 25

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

(vedi scheda esplicativa a pagina 21)

1. Il fondo previsto dall'[art. 11 del CCNL del 5 luglio 2006 \(pag. 67\)](#), per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. Al fine di incentivare la qualità dei servizi erogati, il fondo del presente articolo, è così incrementato:

- per l'anno 2007: di €74,83 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;
- per l'anno 2008: di €138,98 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto

degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in €25,78. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a €29,14 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a €33, 63.

Articolo 26

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

(vedi scheda esplicativa a pagina 21)

1. L'art. 12 del CCNL del 5 luglio 2006 (pag. 67), relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo le quali, comunque, costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2006, ai sensi del comma 3.

2. In relazione alla necessità di proseguire nell'impegno, già precisato all'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996 (pag. 95), di correlare la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, il fondo del presente articolo è così incrementato:

- per l'anno 2007 di €112,25 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.
- per l'anno 2008 di €208,46 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

3. Si conferma quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'art. 12 del CCNL 5 luglio 2006 (pag. 67).

PARTE III NORME FINALI

Articolo 27

Conferme ed integrazioni

(vedi scheda esplicativa a pagina 21)

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL. In particolare sono confermate le disposizioni in materia di riposo settimanale contenute nell'art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996 (pag. 96) e nell'art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004 (pag. 97).

2. Le parti ribadiscono la necessità che le Aziende nell'attribuzione degli incarichi previsti dall'art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 (pag. 97) si attengano alle modalità e

requisiti previsti dall'art. 62, comma 5 del CCNL dell' 8 giugno 2000 (pag. 97) per tale tipologia di incarichi.

3. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005:

- art. 11, comma 3 (pag. 67): le parole "ai sensi dell'art. 55, comma 2" sono sostituite dalle parole "ai sensi dell'art. 55, comma 3";

- art. 11, comma 4 (pag. 67): le parole "ai sensi dell'art. 55, comma 2" sono sostituite dalle parole "ai sensi dell'art. 55, comma 3".

4. Le assenze retribuite di cui all'art. 23 comma 1, ultimo alinea del Ccnl 5/12/1996 (pag. 98), sono godute in misura corrispondente a n. 18 ore complessive nell'anno.

Articolo 28

Norme finali e transitorie

(vedi scheda esplicativa a pagina 21)

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;
- riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art 6;
- disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007 e nel decreto legge 112 del 2008;
- disciplina della formazione;
- verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;
- individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, ai sensi dell'art. 11 del presente CCNL;
- individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione di cui all'art. 15;
- problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.

DICHIARAZIONI

(vedi scheda esplicativa a pagina 98)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 15 del presente CCNL, le parti precisano che sui servizi da considerare svolti senza soluzione di continuità si richiama quanto affermato nella [nota di chiarimento dell'Aran n. 11632 del 25.10.2000 \(pag....\)](#), pubblicata nel sito Internet www.aranagenzia.it

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 15 del presente CCNL, le parti precisano che sui servizi da considerare svolti senza soluzione di continuità si richiama quanto affermato nella nota di

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Fermo restando il rispetto delle scelte delle regioni nella organizzazione delle aziende e enti del servizio sanitario nazionale, ed i diversi ruoli e funzioni che la legislazione vigente assegna ai dirigenti del Servizio sanitario nazionale stesso e ai medici e veterinari convenzionati, le parti concordano sull'opportunità che le risorse economiche finalizzate alla copertura dei posti delle dotazioni organiche vengano destinate ai dirigenti di cui alla presente area.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, rilevato che la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di struttura complessa è differenziata in base all'area (chirurgica, medica e del territorio) e preso atto che gli incrementi contrattuali previsti dal presente CCNL e dal quello del 3 novembre 2005 non hanno previsto detta differenziazione, convengono di esaminare la situazione nella prossimo biennio contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti confermano che il DPCM 8.3.2001 ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e

della esperienza professionale maturata in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadrati nei ruoli della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in via analogica ad altra fattispecie. Si ritiene pertanto che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei predetti medici, per effetto del d.lgs 502/1992 possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal DPCM 8.3.2001 emanato dal competente Ministero della salute.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, preso atto di quanto previsto dal Consiglio dei Ministri in sede di approvazione dell'atto di indirizzo il 29/11/2007, si impegnano ad affrontare nella sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL la questione dell'inclusione nel trattamento economico di fine rapporto la retribuzione di posizione, variabile aziendale, nella prospettiva di una possibile soluzione legislativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano reciprocamente a valutare nell'ambito, dell'esame delle materie rinviate alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL, uno specifico riconoscimento sul piano organizzativo degli incarichi di dirigenti di struttura semplice dipartimentale in relazione alla gestione di risorse umane tecniche o finanziarie, con responsabilità specifica nell'ambito del dipartimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

In relazione all'art. 16 le parti chiariscono che, in caso di sinistro, le Aziende forniscono ai dirigenti tutta l'assistenza possibile tramite le proprie strutture e la propria organizzazione senza ulteriori oneri.

SCHEDE ESPLICATIVE

PARTE NORMATIVA 2006-2009

Articolo 1

Campo di applicazione

Contenuto

Individua ed esplicita i soggetti interessati al contratto.

Confronto con il precedente CCNL

Non presenta nessuna novità rilevante.

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Contenuto

- Individua gli ambiti di riferimento temporale e di validità per la parte normativa e per la parte economica.

Parte normativa: dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2009;

Parte economica: dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007.

- Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data della firma definitiva
- Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende entro 30 giorni dalla data della firma definitiva.

Confronto con il precedente CCNL

Non presenta alcuna novità rilevante in merito ai principi esplicitati.

Articolo 3

Relazioni sindacali

Contenuto

Conferma l'impianto delle norme sul sistema delle "Relazioni sindacali" che scaturisce dal combinato disposto delle norme in merito del CCNL 8 giugno 2000 e del CCNL 3 novembre 2005, fatto salvo quanto modificato dagli articoli 4 e 5 di questo CCNL.

Articolo 4

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

Contenuto

Definisce in modo più dettagliato i tempi e le procedure della contrattazione integrativa aziendale.

N. B.: quest'obiettivo è stato particolarmente voluto e

perseguito dall'ANAAO al fine di aumentare in modo diffuso il grado di certezza attuativa e realizza le indicazioni contenute nella mozione finale della Conferenza Organizzativa AnaaO Assomed che si è svolta a Sorrento nel gennaio 2007.

Confronto con il precedente CCNL

Sono state introdotte le seguenti innovazioni:

- Sono stati ridotti i tempi della procedura di avvio della contrattazione integrativa aziendale per cui l'Azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica entro 15 giorni da quello successivo alla data della firma definitiva del contratto nazionale (prima era 30), ed a convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.
- Pur essendo stata ribadita la necessità di presentare la piattaforma contrattuale, è stato introdotto il principio che la mancata presentazione di questa da parte delle OO. SS. non costituisce comunque motivo valido per le aziende per superare i tempi massimi previsti per l'inizio della contrattazione aziendale.
- È stata introdotto l'obbligo per le aziende ad inviare la documentazione relativa alla costituzione dei fondi contrattuali alla Regione entro 30 giorni dalla firma del CCNL e comunque ad ogni inizio dell'anno.
- È stato ribadito l'obbligo per le aziende ad inviare la documentazione relativa alla costituzione dei fondi contrattuali alle OO. SS. interessate presenti in azienda, negli stessi termini temporali sopra individuati.
- La contrattazione decentrata dovrà, comunque, concludersi entro il termine perentorio di 150 giorni dalla sottoscrizione del CCNL.

È stato inoltre per la prima volta ribadito l'obbligo delle parti di:

- prevedere una calendarizzazione degli incontri tale da consentire il rispetto dei tempi sopra riportati;
- individuare tempi, modalità e procedure di verifica della applicazione delle norme contrattuali;
- trattare le materie contrattuali, previste nella contrattazione aziendale, in un'unica sessione negoziale ad eccezione di quelle che per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Articolo 5

Coordinamento regionale

Contenuto

Definisce come nel precedente CCNL i tempi, le modalità di attivazione ed i compiti del tavolo di Coordinamento regionale, nonché le materie di cui si potrà interessare ed i limiti di operatività.

Confronto con il precedente CCNL

- Riduce a 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto (prima erano 120) il tempo massimo entro cui le Regioni, fermo rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende, possono emanare linee generali di indirizzo nelle materie elencate (le stesse di quelle previste all'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000 più due nuove aggiuntive), previo confronto con le OO.SS. regionali firmatarie
- Introduce aggiuntivamente a quelli già previsti gli argomenti esplicitati alle seguenti due lettere:
 - lett. f) "Verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda ed al grado di soddisfazione dell'utenza";
 - lett. k) "Criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL".

N. B.: quest'ultimo argomento è stato introdotto per specifica richiesta delle OO.SS. mirante a cercare di introdurre in ambito regionale dei riferimenti numerici ben precisi per quanto riguarda la durata minima dei riposi e/o ad uniformare in ambito regionale le modalità dei riposi nelle 24 ore e dopo il lavoro notturno.

- Introduce aggiuntivamente fra i criteri generali per la definizione dei volumi prestazionali nonché per il monitoraggio delle prestazioni concordate anche l'obbligo di individuare al livello aziendale un sistema di procedure
- Viene inoltre ribadita la possibilità – dovere per le Regioni di dichiarare la rinuncia alla facoltà di emanare le linee di indirizzo in una o più materie (anche tutte) fra quelle previste (possibilità già sancita dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL 3 novembre 2005).
- Viene inoltre introdotto il termine temporale di 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL per esplicitare formalmente tale rinuncia.

Articolo 6

Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

Contenuto

articoli 26 e 27 del CCNL 8 giugno 2000.

- Conferma l'importanza strategica innovativa di tale sistema degli incarichi professionali, malgrado sia già operante da anni.
- N. B.: quest'ultima affermazione ha un'importanza strategica notevole, soprattutto in quest'ultimo periodo, dal momento

che attesta, in modo inequivocabile, la modernità e l'importanza strategica di avanguardia dell'attuale organizzazione delle carriere professionali dei dirigenti medici e veterinari rispetto alle rimanenti realtà del Pubblico Impiego.

- Conferma inoltre che le tipologie degli incarichi, sia di natura professionale che gestionale, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

Confronto con il precedente CCNL

Dal confronto con il precedente CCNL, oltre l'enfaticizzazione delle conferme, sopra espresse, risaltano due impegni importanti ed innovativi, ambedue voluti fortemente dall'ANAAO.

Il primo è direttamente contenuto in questo articolo ed è costituito dalla volontà delle parti a definire, in occasione delle prossime trattative, modalità e criteri idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei Dirigenti medici. Il secondo è invece contenuto nella Dichiarazione Congiunta n. 6 (in appendice al CCNL), ma collegabile funzionalmente e razionalmente a questo articolo, ed è costituito dall'impegno delle parti a valutare nell'ambito dell'esame delle materie rinviate alla sequenza contrattuale (art. 28 del presente CCNL), uno specifico riconoscimento degli incarichi di dirigenti di struttura semplice dipartimentale con responsabilità specifica nell'ambito del dipartimento.

Articolo 7

Protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti. Disposizioni in materia di riposo giornaliero.

Contenuto

L'argomento esaminato in quest'articolo, nell'impostazione datagli dal suo titolo, lo rende del tutto innovativo rispetto agli altri CCNL, malgrado il tema riposi sia stato trattato in passato in tali contratti.

Gli strumenti contrattuali individuati per la definizione delle modalità applicative dei riposi sono la Contrattazione integrativa aziendale ed il Coordinamento regionale.

La **contrattazione integrativa dovrà:**

- definire le modalità di riposo nelle ventiquattro ore atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico;
- prevedere, dopo l'effettuazione della guardia notturna o del turno di servizio notturno, la fruizione immediata in ambito diurno di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio

di quella successiva.

- individuare le misure atte a garantire ai dirigenti una protezione appropriata che eviti il rischio di causare incidenti professionali conseguenti alla stanchezza, alla fatica o ad altri fattori che riducano l'efficienza della prestazione professionale.

La **contrattazione integrativa** dovrà anche:

- essere rispettosa degli obblighi e delle limitazioni posti dall'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005.
- N. B.: decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative senza accordo, la trattativa stessa potrà verbale che consentirà alla parte aziendale di procedere unilateralmente, assumendosi formalmente tutte le responsabilità del provvedimento e alla parte sindacale di impugnare la decisione avvalendosi di tutti gli strumenti sindacali ed eventualmente nelle sedi giudiziarie opportune.
- essere eseguita nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. k del presente CCNL.

Commento

La tematica del "giusto riposo" dopo turni di lavoro diurni, notturni o festivi ed una sua definizione, una volta per tutti, soddisfacente ed esaustiva ha costituito l'argomento più importante e centrale per tutte le OO. SS. ma soprattutto per l'ANAAO – ASSOMED, che l'ha posto fin dal primo momento in modo irrinunciabile.

La problematica relativa ai riposi giornalieri ha dovuto tener conto dei provvedimenti legislativi contenuti sia nella legge finanziaria per il 2008 sia nel recente Decreto Legge 112/2008 (convertito nella Legge 133/2008) che ha abolito l'applicazione degli articoli 4 e 7 del decreto legislativo 66/2003 per quanto riguarda la dirigenza medica, privando i medici stessi del diritto soggettivo al riposo di 11 ore tra l'espletamento di un turno e il successivo.

Il contratto di lavoro ha dovuto colmare questo vuoto legislativo tenendo conto della necessità di garantire il riposo giornaliero al Dirigente medico non solo al recupero delle energie psicofisiche, ma anche alla prevenzione del rischio clinico causato dall'accumulo di stanchezza e fatica fisica con conseguente riduzione dell'efficienza delle prestazioni professionali e aumento del rischio di causare danni a se stessi, ai pazienti e ad altri operatori.

Il collegamento del tema riposi con la riduzione del rischio nei riguardi dei pazienti e degli stessi operatori e con la salvaguardia della salute di questi soggetti ha fatto assumere a tale argomento, sia formalmente che sostanzialmente, un'importanza strategica che va ben oltre il mero ambito contrattuale o l'interesse particolare di una categoria professionale.

L'interesse in tal caso al rispetto di tali principi travalica l'interesse del singolo e entra a pieno diritto nell'interesse generale della comunità, tutelato dai principi della Costituzione (art. 32).

In questa ottica è stata pertanto ribadita la obbligatorietà del riposo giornaliero, ed è stato stabilito che comunque, dopo un periodo di lavoro "notturno", il riposo debba:

- iniziare subito dopo,
- essere continuativo e sufficientemente lungo da garantire un recupero psicofisico ed una reale interruzione tra prestazioni lavorative consecutive.

Sempre in quest'ottica è stato inoltre recuperato il diritto al riposo settimanale e non ogni 14 giorni, come invece previsto dalla Legge 133/2008.

Per correttezza di informazione è necessario precisare che l'orario di lavoro massimo, anche se non è stato formalmente individuato dal CCNL, rimane chiaramente limitato dalle ore contrattuali (38 settimana) e dal limite per le ore in regime di straordinario (250 ore/anno, circa 6 ore per settimana ovviamente retribuite) contenuto nell'art 5 del D.Lgs 66/2003, non disapplicato per i Dirigenti del SSN.

Articolo 8

Obiettivi

Contenuto

Viene confermato il sistema di fissazione ed affidamento degli obiettivi nonché di verifica e valutazione dei risultati quantitativi e qualitativi ottenuti, già introdotto dai Contratti precedenti.

Articoli 9 e 10

Principi e procedure della valutazione

Contenuto

Riguardano i principi e le procedure della valutazione dei Dirigenti medici.

Confronto con il precedente CCNL

Sono state sostanzialmente confermate le indicazioni dei precedenti contratti.

Sono stati inoltre introdotti aggiuntivamente le seguenti norme ed impegni:

- Viene introdotto (art. 10) un termine massimo di due mesi dalla firma del CCNL, entro il quale le Aziende che non hanno ancora provveduto all'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri hanno obbligo di adeguarsi.
- Viene esplicitato l'impegno di ambo le parti di affrontare nella sequenza contrattuale (art. 28 del presente CCNL) gli opportuni approfondimenti per individuare eventuali soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

Articolo 11

Comportamento in servizio

Contenuto

Si afferma il dovere del Dirigente medico a conformare la sua

condotta ai principi di diligenza e fedeltà all'Azienda previste dal Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Confronto con il precedente CCNL

Non presenta nessuna novità rilevante.

Articolo 12

Norme di rinvio

Contenuto

Si afferma l'impegno delle parti a definire nella sequenza contrattuale (art. 28 del presente CCNL) un sistema sperimentale più elastico e nel contempo con adeguate garanzie per il dirigente in materia disciplinare e comportamentale, nel caso le verifiche tecniche e legislative lo permettano e nel caso si raggiunga una definizione equa.

Commento

L'introduzione all'interno del CCNL di norme disciplinari che permettessero alle aziende di utilizzare, invece delle sanzioni già previste dalle Leggi e dai Contratti (penalizzazione della retribuzione di risultato e/o di posizione ovvero revoca dell'incarico professionale ed affidamento di incarico di minor rilievo ovvero recesso), sanzioni intermedie (essenzialmente pecuniarie), in caso di inadempienze e comportamenti sanzionabili sul piano disciplinari, è stato uno degli obiettivi perseguiti fino all'ultimo dalla Parte Pubblica e più ostativi per la firma del CCNL.

Solamente alla fine si è riusciti però a far comprendere che le sanzioni intermedie possono essere introdotte solamente se non in contrasto con le norme legislative peculiari sulla diligenza e comunque solamente dopo un processo che armonizzi e renda equo il sistema delle sanzioni e che non riduca le tutele nei riguardi del dipendente.

Articolo 13

Recesso dell'azienda o ente

Contenuto

Questo articolo tratta dell'istituto del recesso del dirigente da parte dell'azienda o dell'ente in caso di reati particolarmente gravi.

Confronto con il precedente CCNL

Questo articolo introduce il recesso del dirigente da parte dell'azienda o dell'ente nel caso in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari, ci sarà il recesso.

N. B.: questa stessa norma è stata introdotta anche per tutti gli altri dipendenti pubblici.

Articolo 14

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

Contenuto

Questo articolo tratta della sospensione cautelare del dipendente dal servizio in caso di procedimento penale e ribadisce la validità delle norme sancite dall'art. 19. In particolare ribadisce che la sospensione cautelare dal servizio, a causa di procedimento penale, conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a 5 anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

Confronto con il precedente CCNL

Questo articolo introduce una deroga rispetto al dettato del CCNL 3 novembre 2005 (co. 12 dell'art. 19), in merito alla durata della sospensione cautelare del dipendente dal servizio.

Per i reati di particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso, o nei casi l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale (Nuova norma).

Articolo 15

Disposizioni particolari

Contenuto

Questo articolo tratta, come disposizione particolare, la modifica dei requisiti necessari di tipologia di rapporto di lavoro e di anzianità di servizio per il conferimento dell'incarico di natura professionale o di direzione di struttura semplice.

Confronto con il precedente CCNL

Sancisce, in modo innovativo, che anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità rientrino nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di natura professionale o di struttura semplice.

Articolo 16

Copertura assicurativa e tutela legale

Contenuto

Questo articolo:

- ribadisce di fatto il dovere per le aziende di istituire una copertura assicurativa per la responsabilità civile per tutti i

- dirigenti medici e sistemi per la gestione del rischio;
- conferma pertanto le norme contrattuali in merito, presenti all'art. 21 del CCNL 3 novembre 2000;
 - introduce nuove norme al fine di rendere più trasparenti le decisioni in merito di tutela assicurativa, di aumentare la fruibilità reale e completa per tutti i dirigenti di tale servizio e di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio mediante l'introduzione di sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei.

trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei Dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

- Le Aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al Dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.
- E' costituita, presso l'ARAN, entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione, composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale, ai fini di una ridefinizione della normativa contrattuale per la tutela legale e le consulenze tecniche in ambito sia civile che penale.

Confronto con il precedente CCNL

- Le Aziende si impegnano a dare ai Dirigenti medici, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e

SCHEDE ESPLICATIVE BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

Al fine di favorire la percezione immediata degli aumenti contrattuali ottenuti nella parte fondamentale dello stipendio e dei relativi arretrati maturati, si riporta la seguente tabella 1.

Gli aumenti destinati alla parte fondamentale dello stipendio riportati nelle tabelle sono tutti direttamente esigibili.

Articolo 17

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare per i dirigenti medici a rapporto esclusivo

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti allo stipendio tabellare per i dirigenti medici a rapporto esclusivo. La tabella 2 a pag. 20 esplicita lo sviluppo di tali aumenti per ciascuna tipologia di incarico.

Articolo 18

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare per i dirigenti medici a rapporto di lavoro a tempo definito

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti allo stipendio tabellare per i dirigenti medici a rapporto a tempo definito. La tabella 3 a pag 20 esplicita lo sviluppo di tali aumenti per ciascuna tipologia di incarico.

Articolo 19

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare per ex medici condotti ed equiparati a rapporto di lavoro non esclusivo

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti al

TABELLA 1 - Incrementi contrattuali e arretrati dei dirigenti medici a rapporto esclusivo

	Anno 2006 Tabellare x 14 mesi 1/1/06 - 31/01/07		Aumenti contrattuali Anno 2007			Totale generale arretrati al 31 Ottobre 2008	
	Quota mensile	Totale	Tabellare x 12 mesi dal 1/2/07	Posizione x 13 mesi dal 1/1/07	Totale mensile lordo		
Incarico Struttura Complessa	€17,70	€247,80	€149	€240,89	€389,89	€5.167,37	€9.066,27
Incarico Struttura Semplice o ex Modulo	€17,70	€247,80	€149	€153,89	€302,89	€4.036,37	€7.065,27
Incarico lettera C, art 27 CCNL 2000	€17,70	€247,80	€149	€65,79	€214,79	€2.891,07	€5.038,97
Dirigente equiparato	€17,70	€247,80	€149	€65,79	€214,79	€2.891,07	€5.038,97
Dirigente < 5 anni	€17,70	€247,80	€149	€0,00	€149,00	€2.035,80	€3.525,80

trattamento economico onnicomprensivo, previsto dal comma 1 dell'art. 4 del CCNL 6 luglio 2006, dei medici condotti ed equiparati a rapporto di lavoro non esclusivo.

La tabella 4 a pag. 21 esplicita lo sviluppo di tali aumenti.

Articolo 20

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici a rapporto esclusivo

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti alla retribuzione di posizione unificata per i dirigenti medici a rapporto esclusivo.

- La tabella 5 a pag. 21 esplicita lo sviluppo temporale di tali aumenti per ciascuna tipologia di incarico.
- Tali incrementi non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale, eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni, e si aggiungono alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente, indipendentemente dalla sua composizione storica.
- La somma degli aumenti di ciascun dirigente medico presente in azienda incrementa automaticamente il fondo di posizione aziendale.

Articolo 21

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto esclusivo

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti alla retribuzione di posizione unificata per i dirigenti veterinari a rapporto esclusivo.

Articolo 22

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo

Contenuto

- Questo articolo stabilisce che per i dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo non è dovuto nessun aumento contrattuale inerenti la retribuzione di posizione unificata.
- Per i suddetti dirigenti viene confermata la retribuzione di posizione minima unificata, di cui al co.1 dell'art. 43 del CCNL 3 novembre 2005 e all'art. 7 del CCNL 5 luglio 2006, e rimane fissata nei valori stabiliti dalle tabelle stesse.

Articolo 23

Effetti dei benefici economici

Contenuto

Questo articolo sancisce gli effetti economici su alcuni particolari istituti retributivi quali: la 13° mensilità, il lavoro straordinario, il trattamento di quiescenza, l'indennità premio di servizio, ecc..

Articolo 24

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Contenuto

Questo articolo stabilisce che gli aumenti contrattuali inerenti alla posizione unificata dei dirigenti medici e veterinari (artt. 20 e 21) incrementano le risorse relative a questo fondo a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

TABELLA 2 - Aumenti contrattuali. Retribuzione tabellare medici esclusivi - biennio 2006-2007 - Valori in euro

Tipologia di incarico	Incrom. mens dal 01/06 al 01/07 (vacanza contratt.)	Incrom. annuo 2006 (compresa 13° mensilità)	Incrom. mens a regime dal 02/07	Incrom. annuali a regime (compresa 13° mensilità)	Nuovo stip. tabellare a regime
Dirigente Struttura Complessa	17,70	230.10	149	1.937	41.980,00
Dirigente Struttura semplice o ex Modulo	17,70	230.10	149	1.937	41.980,00
Dirigente con Incarico profess.Lett. c), art. 27 CCNL 8.06.00	17,70	230.10	149	1.937	41.980,00
Dirigente equiparato con > 5 anni	17,70	230.10	149	1.937	41.980,00
Dirigente equiparato con < 5 anni	17,70	230.10	149	1.937	41.980,00

TABELLA 3 - Aumenti contrattuali. Retribuzione tabellare medici a tempo definito - Biennio 2006-2007 - Valori in euro

	Incrom. mens. dal 01/06 al 01/07 (vacanza contratt.)	Incrom. annuo 2006 (compresa 13° mensilità)	Incrom. mens. a regime dal 02/07	Incrom. annuali a regime (compresa 13° mensilità)	Nuovo stip. tabellare a regime (compresa 13° mensilità)
Dirigente a tempo definito	6,92	89,96	79,17	1.029,21	24.196,75

Articolo 25

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Contenuto

Questo articolo stabilisce che tale fondo è incrementato:

- per l'anno 2007 di €74,83 annui lordi per ogni Dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;
- per l'anno 2008 di €138,98 annui lordi per ogni Dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.

Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti medici è rideterminata come segue:

- Lavoro diurno = €25,78
- Lavoro notturno o festivo = €29,14
- Lavoro notturno festivo = €33,63

Anche questa volta è stato ribadito nei fatti il principio che il valore economico dell'ora di lavoro straordinario è strettamente collegato al valore economico dello stipendio tabellare.

Articolo 26

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

Contenuto

Questo articolo stabilisce che tale fondo è incrementato:

- per l'anno 2007 di €112,25 annui lordi per ogni Dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;

- per l'anno 2008 di €208,46 annui lordi per ogni Dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi.

Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

NORME FINALI

Articolo 27

Conferme

Contenuto

Questo articolo sancisce che restano confermate tutte le parti dei CCNL precedenti non espressamente sostituite o annullate dal presente contratto.

Articolo 28

Norme finali e transitorie

Premessa

Nella procedura che normalmente caratterizza i rinnovi Contratti Collettivi Nazionali, che prevede la definizione in premessa in unica sessione della parte normativa del quadriennio ed a seguire in due sessioni contrattuali distinte la definizione degli aumenti economici di ciascun biennio, questa volta è stato introdotto un elemento di diversificazione che, se pur modifica la sequenza contrattuale, non modifica però il risultato finale.

Le parti infatti, in considerazione del ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e del biennio economico 2006-2007, hanno ritenuto prioritario concludere questa fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, hanno concordato unanimemente di rinviare

TABELLA 4 - Aumenti contrattuali. Medici condotti o equiparati non esclusivo - Biennio 2006-2007 - Valori in euro

	Incrom. mens. dal 01/06 al 01/07	Incrom. annuo 2006 (compresa 13° mensilità)	Incrom. mens. a regime dal 02/07	Incrom. annuali a regime (compresa 13° mensilità)	Nuovo stip. tabellare a regime (compresa 13° mensilità)
Med. Condotti o Equiparati	2,00	26,00	24,90	323,70	6.999,68

TABELLA 5 - Aumenti contrattuali. Retribuzione di posizione medici esclusivi - Biennio 2006-2007 - Valori in euro

	Incrementi mensili (dal 1 gennaio 2007) (vacanza contratt.)	Incrementi annuali (compresa 13° mensilità)	Nuova retribuz. posiz. a regime (compresa 13° mensilità)
Dirig. Strutt. Complessa Area Chirurgica	240,88	3.131,53	14.674,91
Dirig. Strutt. Complessa Area Medica	240,88	3.131,53	13.153,32
Dirig. Strutt. Complessa Area Territorio	240,88	3.131,53	12.402,62
Dirig. Struttura semplice o ex Modulo funzionale	153,89	2.000,55	9.374,89
Dirig. con Incarico profess. Lett. c), art. 27 CCNL 08.06.00	65,79	855,28	4.588,59
Dirigente equiparato con > 5 anni	65,79	855,28	3.427,46
Dirigente con < 5 anni	0	0	0

eccezionalmente ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, la trattazione delle tematiche individuate in considerazione.

Tale sequenza contrattuale successiva dovrà comunque essere completata entro la conclusione del quadriennio 2006-2009.

Contenuto

In quest'articolo è stato pattuito quanto espresso in premessa e sono individuate le importanti tematiche che verranno ridefinite nella sequenza contrattuale.

Tematiche della sequenza contrattuale:

1. Relazioni sindacali con valorizzazione ulteriore del secondo livello di contrattazione
2. Riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali
3. Disciplina della flessibilità del rapporto di lavoro alla luce della legge 120/2007 e 133/2008
4. Regole sulla formazione
5. Verifica del sistema di valutazione
6. Individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare
7. Idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale sulla base delle risultanze di una Commissione paritetica
8. Problematiche relative al risk management e alla sicurezza sul lavoro

Dichiarazioni congiunte

In appendice al testo del Contratto sono presenti 6 dichiarazioni congiunte (sottoscritte sia dalla Parte Pubblica e sia da tutte le OO. SS. firmatarie del CCNL).

Tali dichiarazioni, proprio perché espresse in modo congiunto fra tutte le parti, assumono una rilevante importanza politico – contrattuale che impegna i contraenti.

Di seguito riportiamo l'elenco degli specifici argomenti trattati da tali dichiarazioni.

Dichiarazioni congiunte:

1. servizi senza soluzione di continuità al fine del calcolo dell'anzianità di servizio necessaria per il conferimento di un incarico professionale o gestionale;
2. la corretta copertura dei posti in dotazione organica;
3. la valorizzazione delle retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti di struttura complessa;
4. conferma della validità del DPCM 8.3.2001 ai fini del riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturata in regime convenzionale da parte di alcune figure mediche;
5. inserimento – nella sequenza contrattuale – della questione dell'inclusione nel trattamento economico di fine rapporto dell'indennità di posizione variabile aziendale;
6. la definizione di uno specifico riconoscimento economico

per gli incarichi dirigenziali di struttura semplice dipartimentale.

RAZIONALE DEGLI AUMENTI ECONOMICI

Al fine di rendere più comprensibile la lettura e la comprensione degli aspetti economici inerenti al contratto di seguito si forniscono alcuni dati generali riassuntivi ed il rationale che ha guidato l'individuazione degli incrementi economici e la loro destinazione (vedi tab. 6).

Soggetti interessati

Tutti i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro sia indeterminato che determinato e sia esclusivo che non esclusivo, dipendenti dalle Aziende ed enti del SSN nelle seguenti quantità:

- numero complessivo dirigenti medici e veterinari = 121.030
- dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo = 115.828
- dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo = 5.202

Incrementi contrattuali complessivi a regime

- Aumento % della massa salariale del 2005 = 4,85 %
- Aumento della massa salariale del 2005 = €407.891.433
- Aumento contratt. medio mensile (x 13 mesi) = €259,24

Motivazioni dell'incremento % della massa salariale

- Aumento % per inflazione programmata = 3,70 %
- Ulteriore aumento % della retribuzione = 0,76 %
- Vacanza contrattuale = 0,39 %
- Totale dell'aumento % della massa salariale = 4,85 % (vedi tab. 6)

Distribuzione % degli aumenti contrattuali fra retribuzione fondamentale ed accessoria

In seguito agli accordi intercompartimentali intercorsi nel 2006, gli aumenti economici complessivi riferiti al 1° biennio economico 2006–2007, sono stati così suddivisi fra retribuzione fondamentale dello stipendio e retribuzione accessoria:

- retribuzione fondamentale = 4,35 % della massa salariale
- retribuzione accessoria = 0,50 % “ “ “

Distribuzione % degli aumenti contrattuali fra i diversi istituti contrattuali

Nella ulteriore distribuzione degli aumenti fra i diversi istituti contrattuali, le parti unanimemente hanno ritenuto necessario tener conto di alcune criticità e di alcune considerazioni di opportunità importanti esistenti fra cui soprattutto:

- la modestia degli aumenti contrattuali;
- il ritardo con cui sono state avviate le trattative per cui gli aumenti economici finiscono con il retribuire attività e situazioni già in buona parte trascorse;
- la necessità e l'urgenza di pervenire al più presto possibile ad

un accordo su alcune tematiche, quali soprattutto l'articolazione e durata dei riposi, al fine di evitare il processo di legificazione degli aspetti contrattuali da tempo in corso;

- il non possesso da parte dell'ARAN di dati numerici certi e reali in riferimento alla gran parte degli incarichi gestionali e professionali fra cui in particolare gli incarichi gestionali di responsabile di unità operativa semplice, nelle sue varie articolazioni, e quelli professionali di alta specialità.

In considerazione di ciò, le parti contrattuali hanno deciso di destinare gli aumenti economici ai seguenti istituti contrattuali nel rispetto dei principi logici di seguito riportati.

a) Retribuzione fondamentale

- Incremento del tabellare a regime di tutti i dirigenti medici e veterinari di una percentuale pari all'incremento contrattuale complessivo della massa salariale (4,85%). Tale incremento è pari al 2,63% della massa salariale (grafico n. 1) e consuma il 54,31% dell'aumento contrattuale (grafico n. 2).
- Incremento della retribuzione di posizione unificata solamente dei dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro esclusivo di una quantità economica tale in valore assoluto da lasciare invariata la forbice di differenza percentuale fra le diverse tipologie di incarichi.

I grafici di seguito riportati esplicitano in modo evidenti gli aspetti quantitativi generali di tale distribuzione.

Incarichi dirigenziali a cui sono destinati gli incrementi della retribuzione di posizione

Gli incrementi della retribuzione di posizione unificata sono stati destinati ai dirigenti medici e veterinari che già la possedevano nel CCNL 6 marzo 2006 e cioè a quei dirigenti già in possesso di un incarico professionale o gestionale o a cui è comunque consentito affidare un incarico di una di queste tipologie.

Razionale di questa decisione

Questa decisione nasce per coerenza ad un principio esplicitato dal CCNL 8 giugno 2000 (in ottemperanza a delle disposizioni legislative), per cui non può essere affidato alcun incarico di tipo professionale ai dirigenti con anzianità di servizio continuativa inferiore a 5 anni e che non abbiano superato anche la verifica presente alla fine di tale periodo. In parole povere è come se questi dirigenti fossero considerati in formazione.

Da questo ne deriva pertanto che questi dirigenti, non potendo avere un incarico professionale o dirigenziale, non possono percepire la retribuzione di posizione unificata, che rappresenta il minimo garantito per ciascuna tipologia di incarico, e di conseguenza non possono percepire l'aumento economico una voce pendenziale che non hanno.

GRAFICO 1 - Peso degli aumenti sul 4,85% di incremento contrattuale previsto per il biennio 2006/2007

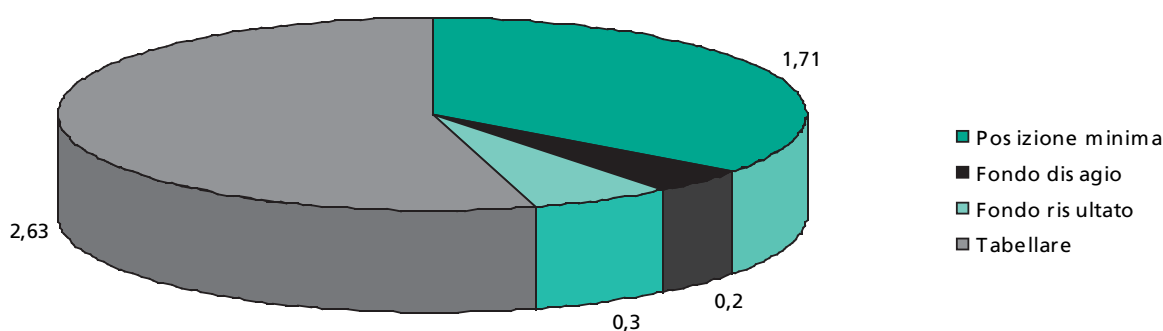


TABELLA 6 - Aumenti contrattuali complessivi a regime (Biennio 2006-2007) - Valori in euro

Tipologia di incarico	Incrom. mensile tabellare	Incrom. anno tabellare (compresa 13° mensilità)	Incrom. mensile dal 02/07	Incrom. anno posizione (compresa 13° mensilità)	Incrom. Compless. CCNL
Dirig. Strutt. comples.	149,00	1.937	240,89	3.131,53	389,89
Dirig. Strutt. semplice o ex Modulo	149,00	1.937	153,89	2.000,55	302,89
Dirig. con Incarico profess.					
Let. c), art. 27 CCNL 8.06.00	149,00	1.937	65,79	855,28	214,79
Dirig. equiparato con > 5 anni	149,00	1.937	65,79	855,28	214,79
Dirig. equiparato con < 5 anni	149,00	1.937	0	0	149,00

b)Retribuzione accessoria

•Destinazione di buona parte dell'incremento della retribuzione accessoria (0,3 % della massa salariale) al fondo per retribuzione di risultato (grafico n. 2), allo scopo sia di aumentarne la sua significatività e sia di rispettare le indicazioni dell'accordo Intercompartmentale.

•Destinazione di una quota della retribuzione accessoria, pari allo 0,2 % della massa salariale, al fondo di disagio (grafico n. 2) ed in particolare al fondo per il lavoro straordinario al fine, anche, di far si che l'incremento del valore economico dell'ora di lavoro straordinario non determini una riduzione sostanziale del numero di ore retribuibili.

GRAFICO 2 - Distribuzione percentuale degli aumenti

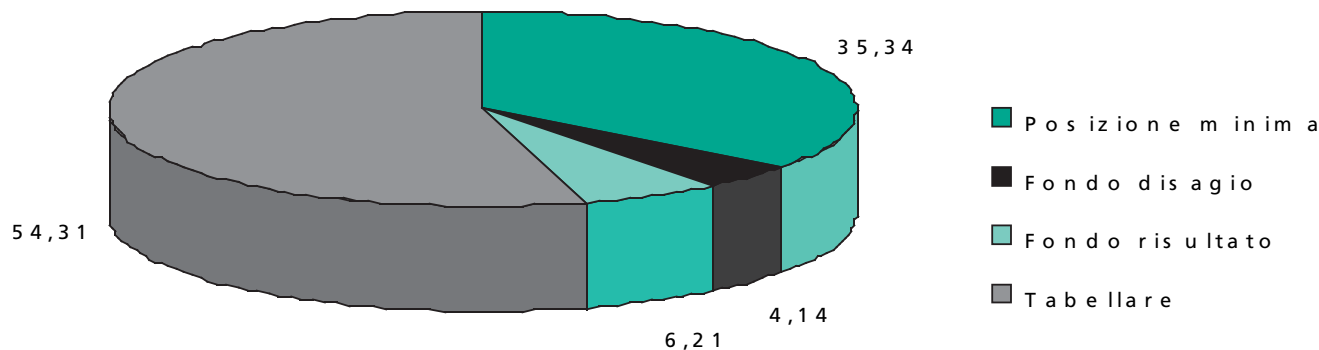
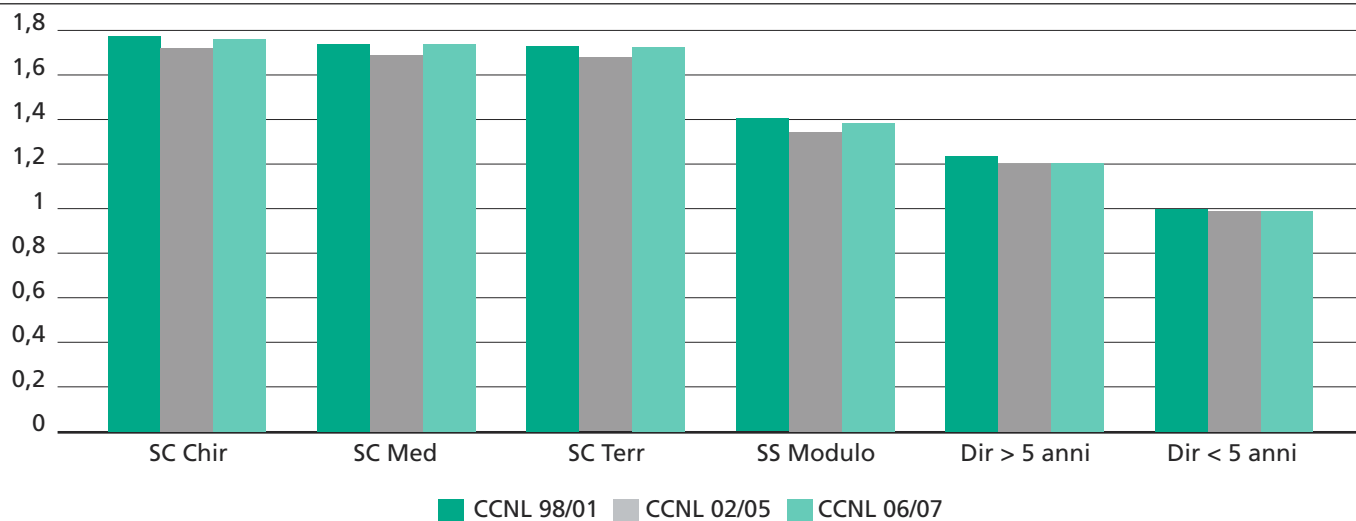


GRAFICO 3 - Confronto fra le voci stipendiali fondamentali riferite a 12 mensilità nel corso degli ultimi tre CCNL



N. B.: I valori economici dei Dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni rappresentano il divisore per calcolare il rapporto.

TABELLA 7 - Confronto fra % i valori economici della retribuzione di posizione delle diverse tipologie di incarichi

Tipologia di posizioni	Retribuz. posiz. unificata CCNL 2004-05 (con 13°)	Forbice %	Retribuz. posiz. unificata CCNL 2006-07 (con 13°)	Forbice %
Dirig. Strutt. Compl.Area Chirurgica	12.498 euro	4,49	14.674 euro	4,28
Dirig. Strutt. Compl.Area Medica	10.900 euro	4,10	13.153 euro	3,84
Dirig. Strutt. Compl. Area Territorio	10.044 euro	3,60	12.402 euro	3,62
Dirig. Struttura sempl. o ex Modulo funzionale	7.988 euro	2,87	9.374 euro	2,74
Dirig. con incarico profess. Lett. c), art. 27 CCNL 2000	4.044 euro	1,45	4.588 euro	1,34
Dirigente equiparato con > 5 anni	2.786 euro	1,00	3.427 euro	1,00

N. B.:I valori economici dei Dirigenti equipari con anzianità di servizio superiore a 5 anni rappresentano il divisore.

Razionale della distribuzione % degli aumenti contrattuali

La destinazione degli aumenti della parte fondamentale dello stipendio al tabellare ed alla posizione unificata, nelle modalità sopra espresse, risponde essenzialmente agli obiettivi condivisi di:

- 1) Aumentare il tabellare di un valore percentuale almeno pari se non superiore a quello dell'inflazione programmata;
- 2) non modificare, se non in modo solamente marginale, la forbice di differenza percentuale del valore economico complessivo della retribuzione fondamentale fra le diverse tipologie di incarichi (grafico n. 3);
- 3) lasciare all'incirca invariata la forbice di differenza percentuale fra le diverse tipologie di incarichi professionali o

gestionali, esistenti già precedentemente nel CCNL 6 luglio 2006.

Risultati ottenuti

- A) Il valore dell'incremento contrattuale, non solo soddisfa il limite minimo che ci si era prefissi all'obiettivo n. 1, ma addirittura allinea il tabellare alla dinamica percentuale dell'aumento contrattuale, deciso per il rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali (il 4,85% è infatti di gran lunga superiore del 3,7% dell'inflazione programmata).
- B) Il grafico sotto riportato rende evidente la coerenza del risultato ottenuto rispetto all'obiettivo n. 2.
- C) Il grafico sotto riportato rende evidente la coerenza del risultato ottenuto rispetto all'obiettivo n. 3.

PARTE ECONOMICA BIENNIO 2008-2009

TITOLO I

Capo I Disposizioni generali

Articolo 1

Campo di applicazione, durata e decorrenze

(vedi scheda esplicativa a pagina 31)

1. 1. Il presente contratto collettivo nazionale, che concerne il periodo 1 gennaio 2008 - 31 dicembre 2009, riguarda la parte economica di tale biennio e si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'**art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 (pag. 55)** relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'**art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008 (pag. 55)**.

2. Sono confermati i commi 2 e 3 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

TITOLO II

Capo I Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo

Articolo 2

Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009

(vedi scheda esplicativa a pagina 31)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 17 comma 2 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di €22,37 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in €42.258,81.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in €103,30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in €43.310,90.

3. Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

Capo II

Articolo 3

Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento

(vedi scheda esplicativa a pagina 31)

1. Dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile di seguito indicato:

a) Dirigenti medici: €7,45

b) Dirigenti veterinari: €9,51

Dal 1 gennaio 2008 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

a) €24.293,60 per i medici;

b) €31.018,57 per i veterinari.

2. Dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato nell'importo mensile lordo di seguito indicato:

a) Medici: €59,56

b) Veterinari: €76,05

Dal 1 gennaio 2009, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

a) €24.971,03 per i medici

b) €31.883,59 per i veterinari

Articolo 4

Ex medici condotti ed equiparati

(vedi scheda esplicativa a pagina 32)

1. Fatta salva l'applicazione dell'**art. 13 del CCNL 3 novembre 2005 (pag. 78)**, il trattamento economico omnicomprensivo di €6.974,78 previsto dall'art. 19, comma 1 del CCNL il 17 ottobre 2008 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2008, in €7.002,62 e, a decorrere dal 1 gennaio 2009, in €7.197,98.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Articolo 5

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

(vedi scheda esplicativa a pagina 32)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art 20 comma 1 del CCNL il 17 ottobre 2008 è così rideterminata nella tab. 1.
2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica.
3. Il fondo dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.
4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Articolo 6

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo (vedi scheda esplicativa a pagina 32)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art 21 comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 è così rideterminata nella tab. 2.
2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione

- complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..
3. Il fondo dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.
 4. E' confermato il comma 4 dell'art. 21 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Articolo 7

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

(vedi scheda esplicativa a pagina 33)

1. Si conferma l'art. 22 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Capo III

Articolo 8

Effetti dei benefici economici

(vedi scheda esplicativa a pagina 33)

1. Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 10 del CCNL integrativo del 6 maggio 2010, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di

TABELLA 1 -

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	13.546,08	714,68	14.260,76
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	12.141,53	714,68	12.856,21
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	11.448,58	714,68	12.163,26
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.653,74	456,56	9.110,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.235,53	223,46	4.458,99
Dirigente equiparato	3.163,81	166,92	3.330,73
Dirigente < 5 anni	---	---	---

TABELLA 2 -

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa: istituti zooprofilattici	11.448,57	714,68	12.163,25
Dirigente incarico struttura complessa: territorio	11.448,57	714,68	12.163,25
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.653,74	456,56	9.110,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.235,53	223,46	4.458,99
Dirigente equiparato	3.163,81	166,92	3.330,73
Dirigente < 5 anni	---	---	---

posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'[art. 37, comma 2 \(pag. 93\)](#); assegni personali previsti dall'[art. 38, commi 1 e 2 \(pag. 93\)](#) e dall'[art. 43, commi 2 e 3 \(pag. 93\)](#) data la loro natura stipendiale; indennità dell'[art. 40 \(pag. 93\)](#);
- dagli [artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio \(pag. 94\)](#) economico.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti 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, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'[art. 2122 del C.C. \(pag. 95\)](#) si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

Capo IV

Fondi aziendali

Articolo 9

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

(vedi scheda esplicativa a pagina 33)

1. Il fondo previsto dall'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2007.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2009, il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di €215,80 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.

4. E' confermato il comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Articolo 10

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

(vedi scheda esplicativa a pagina 33)

1. Il fondo previsto dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo, che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 25, comma 2, secondo alinea del CCNL del 17/10/2008.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in €26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a €30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a €34,70.

Articolo 11

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

(vedi scheda esplicativa a pagina 33)

1. L'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 26, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 17/10/2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 26 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17 ottobre 2008, le quali comunque costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.
2. Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di €145,70 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.
3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008.

TABELLA 3 -

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€17.052,27
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	€12.791,61
Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	€9.385,84
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	€2.325,41

TITOLO III
Disposizioni particolari

Capo I

Articolo 12

Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro

(vedi scheda esplicativa a pagina 33)

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000 (pag. 95), sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate. (tab. 3)
2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.
3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000 (pag. 95), secondo biennio economico.

Capo II

Articolo 13

Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

(vedi scheda esplicativa a pagina 34)

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture e il miglioramento del servizio di guardia, nonché delle attività di gestione dell'emergenza e del pronto soccorso..
3. Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizzazione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione, né la retribuzione di posizione.

4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 al presente CCNL. Tali risorse vengono destinate ai dirigenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

(vedi scheda esplicativa a pagina 34)

Le parti prendono atto che la massa salariale di cui all'art. 13, comma 3 del presente CCNL è riferita al 31 dicembre 2007 e non ricomprende l'indennità di esclusività.

ALLEGATO N. 1

Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art. 13 del presente CCNL.

1. Modalità attuative

Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 dell'art. 13 del presente CCNL, le linee guida circa le modalità di attuazione dei progetti e programmi di cui al comma medesimo, individuando possibili macro-obiettivi coerenti con il piano sanitario regionale e prevedendo, in via generale, indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati ed il raggiungimento dei risultati quali - quantitativi prefissati. Nell'ambito dei suddetti macro-obiettivi, i progetti aziendali individuano prioritariamente:

- gli obiettivi da conseguire;
- i processi nei quali si articola l'azione;
- le risorse umane, tecniche e strumentali necessarie, individuando, altresì, le competenze e le professionalità coinvolte;
- gli indicatori ed i parametri adeguati ai citati obiettivi ai fini della verifica dei relativi risultati raggiunti.

2. Indicatori - parametri

Per quanto riguarda le risorse assegnate e le procedure utilizzate, la misurazione del miglioramento qualitativo conseguito avviene sulla base di tali criteri, individuati a titolo esemplificativo:

- Professionalità: intesa come livello delle conoscenze scientifiche e delle abilità professionali possedute;
- Efficacia: con riferimento alla procedure utilizzate nell'erogazione dei servizi e semplificazione delle stesse, anche ai fini alla riduzione dei tempi medi di erogazione;
- Capacità innovativa: attitudine dimostrata nell'attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo;

- Orientamento all'utenza, anche con riferimento al grado di soddisfazione espresso dai soggetti interessati;
- Appropriatezza tecnica: della strumentazione utilizzata e delle tecnologie disponibili;
- Benchmarking: il confronto della qualità e quantità dei servizi con l'analoga offerta di altre aziende con performance elevate. Per quanto riguarda le prestazioni ed ai servizi erogati nell'ambito dei progetti, i risultati conseguiti, da esplicitarsi, ove possibile, anche con dati quantitativi, vengono accertati sulla base delle seguenti tipologie di indicatori e requisiti:
- Accessibilità ai servizi e alle prestazioni sanitarie: con riguardo anche all'ampliamento degli orari di apertura delle strutture ovvero al miglioramento dei livelli di accoglienza e di ascolto anche in relazione alla capacità di garantire la massima trasparenza ed informazione;
- Ampiezza ed incisività dell'intervento: adeguatezza

dell'attività assistenziale e sociosanitaria, rispetto alle esigenze e ai bisogni dell'utenza;

- Integrazione: con riferimento ai servizi socio-sanitari ovvero tra ospedale e territorio o tra le diverse strutture pubbliche che operano in un determinato ambito territoriale;

- Continuità assistenziale: capacità di articolare e collegare nel tempo gli interventi dei diversi operatori e delle differenti strutture sanitarie coinvolte;

- Sicurezza: capacità di fornire il massimo livello di assistenza e cura con il minimo rischio per il paziente e per gli operatori;

- Immediatezza: rapidità nell'erogare le prestazioni richieste dall'utenza anche con particolare riferimento alla riduzione /azzeramento dei tempi di attesa, per i quali i risultati conseguiti sono individuati in termini percentuali.

- Gestione dell'emergenza: riduzione dei tempi di attesa dei codici bianchi e verdi e integrazione tra DEA e 118.

SCHEDE ESPLICATIVE BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

Al fine di favorire la percezione immediata degli aumenti contrattuali ottenuti nella parte fondamentale dello stipendio, si riporta la tabella 1.
Tali aumenti sono tutti direttamente esigibili.

Articolo 1

Campo di applicazione

Contenuto

Individuala ed esplicita il contenuto di tale contratto (parte economica) ed i soggetti interessati.

Confronto con il precedente CCNL

Non presenta nessuna novità rilevante.

Articolo 2

Incrementi stipendio tabellare per il biennio 2008 - 2009

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti lo stipendio tabellare per i dirigenti medici e veterinari.

La tabella 2 sotto riportata, esplicita lo sviluppo di tali aumenti per ciascuna tipologia di incarico.

Articolo 3

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare per i dirigenti medici a rapporto di lavoro a tempo definito

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti lo stipendio tabellare per i dirigenti medici a rapporto a tempo definito.

La tabella 3, a pag. 32, esplicita lo sviluppo di tali aumenti per ciascuna tipologia di incarico.

TABELLA 1 - Incrementi contrattuali e arretrati dei dirigenti medici a rapporto esclusivo - Valori in euro

	Aumento mens. Stipend. Tab.re	Aumento annuo stipend. Tab.re con 13°	Aumento annuo % stipend. Tab.re	Aumento mens. Posiz. unificata	Aumento annuo Posiz. unificata con 13°	Aumento annuo % Posiz. unificata	Aumento compless. mensile	Aumento compless. annuo con 13°
Dirig. Struttura Complessa	103,30	1.342,90	% 3,2	59,56	774,24%	5,27 (medio)	162,86	2.117,14
Dirig. Struttura semplice o ex modulo funz.	103,30	1.342,90	% 3,2	38,05	494,60	% 5,27	141,35	1.837,50
Dirig. incarico Lett. C) Art. 27 Ccnl 2000	103,30	1.342,90	% 3,2	18,62	242,08	% 5,27	121,92	1.584,98
Dirig. equiparato	103,30	1.342,90	% 3,2	14,08	181,00	% 5,27	117,38	1.523,90
Dirig. anzianità < 5 anni	103,3	1.342,90	% 3,2	/	/	/	103,30	1.342,90

TABELLA 2 - Aumenti contrattuali. Retribuzione tabellare medici esclusivi - Biennio 2008-2009 - Valori in euro

Tipologia di incarico	Incem. mens anno 2008 (vacanza contratt.)	Incem. annuo 2008 (compresa 13° mensilità)	Incem. mens a regime dal 01/09	Incem. annuale a regime (compresa 13° mensilità)	Nuovo stip. tabellare a regime
Dirigente Struttura Complessa	22,37	290.81	103,30	1.342,90	43.310,90
Dirigente Struttura semplice o ex Modulo	22,37	290.81	103,30	1.342,90	43.310,90
Dirigente con Incarico profess. Lett. c), art. 27 CCNL 8.06.00	22,37	290.81	103,30	1.342,90	43.310,90
Dirigente equiparato con > 5 anni	22,37	290.81	103,30	1.342,90	43.310,90
Dirigente equiparato con < 5 anni	22,37	290.81	103,30	1.342,90	43.310,90

Articolo 4

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare per ex medici condotti ed equiparati a rapporto di lavoro non esclusivo

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti al trattamento economico onnicomprensivo, previsto dal comma 1 dell'art. 19 del CCNL 17 ottobre 2008, dei medici condotti ed equiparati a rapporto di lavoro non esclusivo.

La tabella 4, sotto riportata, esplicita lo sviluppo di tali aumenti.

Articolo 5

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici a rapporto esclusivo

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti la retribuzione di posizione unificata per i dirigenti medici a rapporto esclusivo.

- La tabella 5, sotto riportata, esplicita lo sviluppo temporale

di tali aumenti per ciascuna tipologia di incarico.

- Tali incrementi non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale, eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni, e si aggiungono alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente, indipendentemente dalla sua composizione storica.
- La somma degli aumenti di ciascun dirigente medico presente in azienda incrementa automaticamente il fondo di posizione aziendale.

Articolo 6

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto esclusivo

Contenuto

Questo articolo stabilisce gli aumenti contrattuali inerenti la retribuzione di posizione unificata per i dirigenti veterinari a rapporto esclusivo.

- Tali incrementi non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale, eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni, e si aggiungono alla

TABELLA 3 - Aumenti contrattuali. Retribuzione tabellare medici a tempo definito - Biennio 2008-2009 - Valori in euro

Tipologia di incarico	Incremento mensile anno 2008 (vacanza contratt.)	Incremento annuo 2008 (compresa 13° mensilità)	Incremento mensile a regime dal 01/09	Incremento annuale a regime (compresa 13° mensilità)	Nuovo stipendio tabellare a regime
Dirigente a tempo definito	7,45	96,85	59,56	774,28	24.971,03

TABELLA 4 - Aumenti contrattuali. Medici condotti o equiparati non esclusivo - Biennio 2008-2009 - Valori in euro

Tipologia di incarico	Incremento mensile anno 2008 (vacanza contratt.)	Incremento annuo 2008 (compresa 13° mensilità)	Incremento mensile a regime dal 01/09	Incremento annuale a regime (compresa 13° mensilità)	Nuovo stipendio tabellare a regime
Med. Condotti o Equiparati	2,32	30,16	18,60	241,80	7.241,48

TABELLA 5 - Aumenti contrattuali. Retribuzione di posizione medici esclusivi - Biennio 2006-2007 - Valori in euro

Tipologia di posizioni	Incrementi mensili (dal 1 gennaio 2009)	Incrementi annuali (compresa 13° mensilità)	Nuova retribuzione posiz. a regime (compresa 13° mensilità)
Dirig. Strutt. Complessa Area Chirurgica	59,56	774,24	15.449,15
Dirig. Strutt. Complessa Area Medica	59,56	774,24	13.927,96
Dirig. Strutt. Complessa Area Territorio	59,56	774,24	13.176,86
Dirig. Struttura semplice o ex Modulo funzionale	38,05	494,60	9.869,49
Dirig. con Incarico profess. Lett. c), art. 27 CCNL 08.06.00	18,62	242,08	4.830,67
Dirigente equiparato con > 5 anni	14,08	181,00	3.608,46
Dirigente equiparato con < 5 anni	0	0	0

retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente, indipendentemente dalla sua composizione storica.

- La somma degli aumenti di ciascun dirigente medico presente in azienda incrementa automaticamente il fondo di posizione aziendale.

Articolo 7

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo

Contenuto

Vengono confermate le disposizioni dell'art. 22 del CCNL 17 ottobre 2008, di seguito sinteticamente riportate:

- questo articolo stabilisce che per i dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo non è dovuto nessun aumento contrattuale inerenti la retribuzione di posizione unificata;
- per i suddetti dirigenti viene confermata la retribuzione di posizione minima unificata, di cui al comma 1 dell'art. 43 del CCNL 3 novembre 2005 e all'art. 7 del CCNL 5 luglio 2006, e rimane fissata nei valori stabiliti dalle tabelle stesse.

Articolo 8

Effetti dei benefici economici

Contenuto

Questo articolo sancisce gli effetti economici su alcuni particolari istituti retributivi quali: la 13^o mensilità, il lavoro straordinario, il trattamento di quiescenza, l'indennità premio di servizio, ecc.

Articolo 9

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Contenuto

Questo articolo stabilisce che le risorse relative a questo fondo vengono incrementate a partire dal 1 gennaio 2009 da:

- gli aumenti contrattuali inerenti alla posizione unificata dei dirigenti medici e veterinari (artt. 6 e 7);
- Euro 215,80 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.

Articolo 10

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Contenuto

Questo articolo stabilisce che:

- vengono confermate le modalità di utilizzo e l'importo di tale fondo determinati dall'art. 25 del CCNL 17 ottobre 2008;
- a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti medici è rideterminata come segue:

- a) Lavoro diurno = €26,61
- b) Lavoro notturno o festivo = €30,08
- c) Lavoro notturno festivo = €34,70

Anche questa volta è stato ribadito nei fatti il principio che il valore economico dell'ora di lavoro straordinario è strettamente collegato al valore economico dello stipendio tabellare.

Articolo 11

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

Contenuto

Questo articolo stabilisce che tale fondo è incrementato:

- per l'anno 2009 di €145,60 annui lordi per ogni Dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi.

Articolo 12

Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro

Contenuto

Questo articolo stabilisce:

- al comma 1, i nuovi importi dell'indennità di esclusività di rapporto a partire dal 1 gennaio 2009, a seconda della posizione ricoperta e dell'anzianità di servizio, in conseguenza dell'incremento del 3,2% di quelli previsti in precedenza dall'art. 5 del CCNL 8 giugno 2000;
- al comma 2, ribadisce che tale indennità è corrisposta per 13 mensilità (la 13^a mensilità è pertanto aggiuntiva al nuovo importo annuale esplicitato al comma 1) (vedi tab. 6);
- al comma 3 la disapplicazione della norma che escludeva l'importo di tale indennità dal calcolo della massa salariale

TABELLA 6 - Nuovi importi. Indennità di esclusività di rapporto di lavoro dei medici esclusivi - Valori in euro

	Nuovo valore annuale (senza 13 ^o mensilità)
Dirig. struttura complessa	17.052,27
Dirig. con incarico art. 27 Lett. B) e C), CCNL 2000 e anzianità > 15 anni	12.791,61
Dirig. con incarico art. 27 Lett. B) e C), CCNL 2000 e anzianità > 5 anni e < 15 anni	9.385,84
Dirig. con anzianità < 5 anni	2.325,41

(art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8 giugno 2000, secondo biennio economico)

capoverso del comma 2 dell'art. 5 del CCNL 8/6/2000, (secondo biennio economico), non ricomprende l'indennità di esclusività di rapporto.

Articolo 13

Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

Contenuto

Questo articolo stabilisce:

- al comma 1, l'obbligo per le Aziende di promuovere specifici progetti, programmi o piani di lavoro aventi come obiettivo il miglioramento dell'adeguatezza dei sistemi organizzativi dei servizi rivolti al pubblico;
- al comma 2, l'obbligo che tali progetti e programmi debbano corrispondere ai bisogni effettivi delle aziende e debbano alle attività inerenti ai LEA fra cui in particolare:
 - riduzione delle liste di attesa,
 - ampliamento degli orari di erogazione dei servizi da parte delle strutture,
 - miglioramento del servizio di guardia,
 - miglioramento della gestione delle attività di emergenza e del pronto soccorso;
- al comma 3, la possibilità di utilizzare, a partire dall'anno 2009, ulteriori risorse (nel limite massimo dello 0,8% del monte salari del 2007) nel rispetto dei vincoli esplicitati;
- nel stesso comma, il preciso diniego al consolidamento di tali risorse in alcuno dei fondi contrattuali ed all'utilizzo delle stesse per finanziare voci fondamentali della retribuzione;
- al comma 4, l'obbligo di erogare tali somme a consuntivo, previo verifica dei risultati ottenuti, ai dirigenti direttamente coinvolti ai progetti e/o programmi nel rispetto di meccanismi premiali;
- nel stesso comma, l'obbligo ad individuare al livello regionale degli indicatori e dei parametri, rispettosi dei criteri suggeriti nell'allegato n. 1.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In appendice al testo del Contratto è presente 1 dichiarazione congiunta (sottoscritta sia dalla Parte Pubblica e sia da tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL).

Tali dichiarazioni, proprio perché espresse in modo congiunto fra tutte le parti, assumono una rilevante importanza politico-contrattuale che impegna i contraenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Contenuto

Nella dichiarazione congiunta vengono esplicitati in modo chiaro 2 principi:

1. la massa salariale su cui sono stati calcolati gli aumenti contrattuali dell'Area della dirigenza medica e veterinaria del Ssn è quella esistente al 31 dicembre 2007;
2. tale massa salariale, per effetto dell'efficacia del 2°

Commento

Questa dichiarazione è stata rilasciata, su richiesta della Corte dei Conti, per esplicitare in modo inequivocabile quanto era già palese nel dettato del comma 3 dell'art. 12 di questo CCNL, ovvero che gli effetti della disapplicazione del comma 2 dell'art. 5 del CCNL 8/6/2000, (secondo biennio economico) non possono interessare la massa salariale di riferimento di questo CCNL, bensì possono avere efficacia sul calcolo, che sarà prossimamente fatto, della prossima al 31 dicembre 2009.

RAZIONALE DEGLI AUMENTI ECONOMICI II BIENNIO

Al fine di rendere più comprensibile la lettura e la comprensione degli aspetti economici inerenti al contratto di seguito si forniscono alcuni dati generali riassuntivi ed il rationale che ha guidato l'individuazione degli incrementi economici e la loro destinazione.

Incrementi contrattuali complessivi a regime

- Aumento % della massa salariale del 2007 = 4,85 %
- Aumento contratt. medio mensile (x 13 mesi) = €179,32

Motivazioni dell'incremento % della massa salariale

- Aumento % per inflazione programmata = 2,91 %
- Vacanza contrattuale = 0,39 %
- Totale dell'aumento % della massa salariale = 3,20 %

Distribuzione % degli aumenti contrattuali fra retribuzione fondamentale ed accessoria

- Retribuzione fondamentale = 2,70 % della massa salariale
- Retribuzione accessoria = 0,50 % “ “ “

N. B.: l'Indennità di Esclusività di rapporto, pur non essendo collocata in modo esplicito fra le voci della Retribuzione Fondamentale, in considerazione delle sue caratteristiche può essere ricompresa ai fini degli aumenti contrattuali fra le voci di questa.

Distribuzione % degli aumenti fra le voci retributive della retribuzione fondamentale

- Aumento retribuzione tabellare = 1,84 % massa salar.
- Aumento retribuzione unificata ir. Med. = 0,40 % massa salar.
- Aumento indennità esclusività di rapporto. Med. = 0,46 % massa salar.
- Totale dell'aumento % della massa salariale = 2,70 % massa salar.

Distribuzione % degli aumenti fra le voci retributive della retribuzione accessoria

- Aumento fondo retribuzione posizione = 0,30 % massa salar.
- Aumento fondo retribuzione risultato = 0,20 % massa salar.
- Tot. aumento % della massa salariale = 0,50 % massa salar.

Distribuzione % degli aumenti contrattuali fra i diversi istituti contrattuali

Nella distribuzione degli aumenti fra i diversi istituti contrattuali, le parti unanimemente hanno ritenuto necessario tener conto di alcune criticità e di alcune considerazioni di opportunità importanti esistenti fra cui soprattutto:

- la modestia degli aumenti contrattuali;
- il ritardo con cui sono state avviate le trattative per cui gli aumenti economici finiscono con il retribuire attività e situazioni già in buona parte trascorse;
- il non possesso da parte dell'ARAN di dati numerici certi e reali in riferimento alla gran parte degli incarichi gestionali e professionali fra cui in particolare gli incarichi gestionali di responsabile di unità operativa semplice, nelle sue varie articolazioni, e quelli professionali di alta specialità;
- la necessità, ormai non più opinabile, di dare un segnale politico forte d'importanza dell'indennità di esclusività di rapporto, mediante l'incremento del suo valore, già dal 2009, di un importo percentuale pari a quello previsto per lo stipendio tabellare.

In considerazione di ciò, le parti contrattuali hanno deciso di destinare gli aumenti economici ai seguenti istituti contrattuali nel rispetto dei principi logici di seguito riportati.

a) Retribuzione fondamentale

- Incremento del tabellare a regime di tutti i dirigenti medici e veterinari di una percentuale pari all'incremento contrattuale complessivo della massa salariale (3,2%).

Tale incremento è pari al 1,84% della massa salariale e consuma il 57,5% dell'aumento contrattuale.

- Incremento della retribuzione di posizione unificata solamente dei dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro esclusivo di una quantità economica tale in valore assoluto da lasciare invariata la forbice di differenza percentuale fra le diverse tipologie di incarichi (tab. n. 2). Tale incremento è pari allo 0,40 della massa salariale, consuma il 12,5% dell'aumento contrattuale e realizza nei fatti un incremento del 5,27% del valore precedente di tale indennità.

N. B 1.: il rationale di tale decisione è lo stesso di quello che ha guidato l'incremento della retribuzione unificata nel biennio economico 2006-2007 (1° biennio economico).

N. B 2.: gli Incarichi dirigenziali a cui sono destinati gli incrementi della retribuzione di posizione sono gli stessi di quelli del 1° biennio economico.

- Incremento dell'indennità di esclusività di rapporto solamente dei dirigenti medici e veterinari a rapporto di

TABELLA 1 - Aumenti contrattuali. Voci retribuzione fondamentale. CCNL Biennio 2008-2009 - Valori in euro

	Aumento mens. Stipend. Tab.re	Aumento annuo stipend. Tab.re con 13°	Aumento annuo % stipend. Tab.re	Aumento mens. Posiz. unificata	Aumento annuo Posiz. unificata con 13°	Aumento annuo % Posiz. unificata	Aumento compless. mensile	Aumento compless. annuo con 13°
Dirig. Struttura Complessa	103,30	1.342,90	% 3,2	59,56	774,24%	5,27 (medio)	162,86	2.117,14
Dirig. Struttura semplice o ex modulo funz.	103,30	1.342,90	% 3,2	38,05	494,60	% 5,27	141,35	1.837,50
Dirig. incarico Lett. C) Art. 27 Ccnl 2000	103,30	1.342,90	% 3,2	18,62	242,08	% 5,27	121,92	1.584,98
Dirig. equiparato	103,30	1.342,90	% 3,2	14,08	181,00	% 5,27	117,38	1.523,90
Dirig. anzianità < 5 anni	103,3	1.342,90	% 3,2	/	/	/	103,30	1.342,90

TABELLA 2 - Aumenti contrattuali. Retribuzione di posizione unificata. CCNL Biennio 2008-2009 - Valori in euro

	Aumento mens.	Aumento annuo con 13°	Aumento annuo %	Nuova retribuz. mensile	Nuova retribuz. annuale
Dirig. Struttura Complessa	59,56	774,24	% 5,27 (medio)	162,86	2.117,14
Dirig. Struttura semplice o ex modulo funz.	38,05	494,60	% 5,27	141,35	1.837,50
Dirig. incarico Lett. C) Art. 27 Ccnl 2000	18,62	242,08	% 5,27	121,92	1.584,98
Dirig. equiparato	14,08	181,00	% 5,27	117,38	1.523,90
Dirig. anzianità < 5 anni	/	/	/	/	/

Schede esplicative biennio economico 2008-2009

lavoro esclusivo di un valore pari al 3,2% per ciascuna fascia di posizione e di anzianità di servizio (tab. n. 3), utilizzando a tal proposito lo 0,46% della massa salariale e consumando pertanto il 14,4% dell'aumento contrattuale.

retribuzione accessoria (0,3% della massa salariale) al fondo per retribuzione di posizione variabile aziendale, allo scopo di adeguarlo.

- Destinazione di una quota della retribuzione accessoria, pari allo 0,2% della massa salariale, al fondo di risultato allo scopo di renderlo un po' più significativo.

b) Retribuzione accessoria

- Destinazione di buona parte dell'incremento della

TABELLA 3 - Nuovi importi. Indennità di esclusività di rapporto di lavoro dei medici esclusivi. Anno 2009 - Valori in euro

	Aumento mensile	Aumento annuo con 13°	Aumento % annuale	Nuova valore mensile	Nuova valore annuale con 13°
Dirig. struttura complessa	44,06	572,12	% 3,2	1.421,02	18.472,60
Dirig. con incarico art. 27 Lett. B) e C), CCNL 2000 e anzianità > 15 anni	33,05	429,70	% 3,2	1.065,96	13.857,57
Dirig. con incarico art. 27 Lett. B) e C), CCNL 2000 e anzianità > 5 anni < 15 anni	24,25	315,28	% 3,2	782,15	10.167,99
Dirig. con anzianità < 5 anni	6,01	78,11	% 3,2	193,77	2.519,18

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL 17 OTTOBRE 2008

TITOLO I

Capo I

Disposizioni generali

Articolo 1

Campo di applicazione, durata e decorrenze

(vedi scheda esplicativa a pagina 49)

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda la sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del CCNL del 17 ottobre 2008 e si applica a tutti i dirigenti medici odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'**art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 (pag. 55)** relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'**art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008 (pag. 55)**.
2. Sono confermati i commi 2 e 3 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

TITOLO II

Capo I

Articolo 2

Coordinamento regionale

(vedi scheda esplicativa a pagina 49)

1. All'art. 5, comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008, dall'entrata in vigore del presente contratto, sono aggiunte le seguenti materie:
 - d) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'**art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 (pag. 99)** nonché per l'individuazione delle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
 - m) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 5 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
 - n) gli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica dei medici, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 368 del 1999.
2. All'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, dalla data di

entrata in vigore del presente CCNL, al termine del comma 6 è aggiunto il seguente capoverso:

- Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA".
3. Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 5 del CCNL del 17.10.2008, saranno effettuate le opportune verifiche ai fini dell'individuazione delle risorse da destinare ai progetti per il miglioramento dei servizi all'utenza e delle relative modalità attuative, secondo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL del biennio economico 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010.

Articolo 3

Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

(vedi scheda esplicativa a pagina 49)

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 4 del CCNL del 17 ottobre 2008, al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari di ciascuna Azienda.
2. Nell'ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni ai sensi dell'**art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 58)**, si provvederà a verificare gli andamenti della contrattazione integrativa allo scopo di analizzarne i risultati ed individuare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa. Nei casi di mancato avvio delle trattative, la Conferenza potrà, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni al fine di favorire l'attivazione delle stesse da parte dell'Aziende.
3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'**art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 (pag. 59)** e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende o degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale nell'ambito del rapporto annuale, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e finanze, nonché al Comitato di settore.

TITOLO III Rapporto di lavoro

Capo I

Articolo 4

Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

(vedi scheda esplicativa a pagina 49)

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'**art. 51 del CCNL 5.12.1996 (pag. 99)**, come modificato dall'**art. 26 del CCNL 8.6.2000 (pag. 100)**, si precisa che:

- l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;

- l'incarico di natura professionale di cui all'**art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000 (pag. 68)** prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'**art. 13 del CCNL 8.6.2000 (pag. 100)** come integrato dall'**art. 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005 (pag. 101)** e secondo quanto previsto dall'**art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000 (pag. 101)**, come integrato dall'**art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005 (pag. 101)**.

3. I valori massimi delle fasce di cui agli **artt. 56 e 57 del CCNL 5.12.1996 (pag. 101)**, come modificati dall'**art. 39, comma 10 del CCNL 8.6.2000 (pag. 102)**, sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:

- Fascia a) dell'art. 56: €50.000,00
- Fascia b) dell'art. 56: €42.000,00
- Fascia a) dell'art. 57: €42.000,00
- Fascia b) dell'art. 57: €30.000,00

4. Il **comma 9 dell'art. 39 del CCNL 8.6.2000 (pag. 102)** è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%"

5. Al **comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000 (pag. 69)**, primo rigo, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale,"

Capo II Responsabilità disciplinare

Articolo 5

Principi generali

(vedi scheda esplicativa a pagina 51)

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'**art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992 (pag. 102)**, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli **artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 70)**.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'**art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 (pag. 103)**, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli **artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001 (pag. 103)**, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Articolo 6

Obblighi del dirigente

(vedi scheda esplicativa a pagina 51)

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli **artt. 2104 e 2105 del Codice Civile (pag. 73)** e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005 (pag. 73)**, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'**art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 (pag. 76)** e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
 - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
 - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
 - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
 - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di

- comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
 - g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
 - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
 - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
 - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
 - m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
 5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'**art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 (pag. 104)**, anche con riferimento all'**art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996 (pag. 105)**.
 6. L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

Articolo 7

Sanzioni e procedure disciplinari

(vedi scheda esplicativa a pagina 51)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) censura scritta
 - b) sanzione pecuniaria;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 (codice disciplinare)
 - d) licenziamento con preavviso
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano

applicazione le previsioni dell'**art. 55 bis del d.lgs. 165/2001 (pag. 106)**.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.

4. Nei casi stabiliti dall'**art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 (pag. 103)**, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'**art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 (pag. 106)** come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Articolo 8

Codice disciplinare

(vedi scheda esplicativa a pagina 51)

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella

violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da €200 a €500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'**art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 (pag. 107)**;
 - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
 - e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
 - f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
 - g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
 - h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'**art. 24 della legge 7 agosto 1990 (pag. 107)**, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.
- L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.
5. La sospensione dal servizio con privazione della

retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'**art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001 (pag. 106)**.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'**art. 55 sexies, comma 3 (pag. 108) e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001 (pag. 108)**.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'**art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001 (pag. 108)**.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'**art. 1 della legge n. 300 del 1970 (pag. 108)**;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'**art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (pag. 108)**;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'**art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001 (pag. 107)**, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'**art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004 (pag. 109)**. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli **artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001 (pag. 106), dall'art. 55 sexies, comma 3 (pag. 108) e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001 (pag. 108)**. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per

i) le ipotesi considerate dall'**art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) (pag. 107) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4 (pag. 109)**;

j) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;

k) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei

- regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;
2. senza preavviso, per:
- a) le ipotesi considerate dall'**art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 (pag. 107) e dall'art. 55 quinquies, comma 3 (pag. 109)**;
 - b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
 - c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - a. i delitti già indicati nell'**art. 58, comma 1, lett. a), b) (pag. 109)** limitatamente all'**art. 316 del codice penale (pag. 110), lett. c), d) ed e) (pag. 109), e nell'art. 59, comma 1, lett. a) (pag. 110)**, limitatamente ai delitti già indicati nell'**art. 58, comma 1, lett. a) (pag. 109)** e all'**art. 316 del codice penale (pag. 110), lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000 (pag. 110)**;
 - b. gravi delitti commessi in servizio;
 - c. delitti previsti dall'**art. 3, comma 1 della legge 97/2001 (pag. 110)**;
 - d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
 - e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'**art. 2119 del codice civile (pag. 110)**.
12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'**art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001 (pag. 103)**. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il

codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I **commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 (pag. 77)** sono abrogati.

Articolo 9

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(vedi scheda esplicativa a pagina 51)

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Articolo 10

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(vedi scheda esplicativa a pagina 51)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'**art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 (pag. 111)**, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in

presenza dei casi già previsti dagli **artt. 58, comma 1, lett. a), b) (pag. 109)**, limitatamente all'**art. 316 del codice penale (pag. 110), lett. c), d) ed e) (pag. 109)**, e **59, comma 1, lett. a) (pag. 110)**, limitatamente ai delitti già indicati nell'**art. 58 comma 1, lett. a) (pag. 109)** e all'**art. 316 del codice penale (pag. 110), lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000 (pag. 110)** e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'**art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 (pag. 111)**, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

4. Nel caso dei delitti previsti all'**art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001 (pag. 110)**, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'**art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001 (pag. 111)**. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'**art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 (pag. 111)** nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'**art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 (pag. 111)**, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'**art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 (pag. 111)**, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Articolo 11

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(vedi scheda esplicativa a pagina 52)

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'**art. 55 ter, del D.Lgs.n.165/2001 (pag. 111)**.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'**art. 55 ter del D.Lgs.n.165/2001 (pag. 111)**, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'**art. 55 ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001 (pag. 111)**, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'**art. 653, comma 1, del codice di procedura penale (pag. 110)**. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata

assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 (pag. 117), il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

7. È abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005 (pag. 76), come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

Articolo 12

La determinazione concordata della sanzione

(vedi scheda esplicativa a pagina 52)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, 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 dirigente 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 dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 (pag. 106).

Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001 (pag. 106). La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente 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 (pag. 106).

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 (pag. 106). 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 (pag. 106). 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 dirigente, 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 dirigente 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'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001 (pag. 106).

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.

Articolo 13

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

(vedi scheda esplicativa a pagina 52)

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Articolo 14

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

(vedi scheda esplicativa a pagina 52)

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Articolo 15

Indennità sostitutiva della reintegrazione

(vedi scheda esplicativa a pagina 52)

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è

automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

Capo III

Disposizioni particolari

Articolo 16

Disposizioni particolari e conferme

(vedi scheda esplicativa a pagina 52)

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 21, comma 13 del CCNL 5.12.1996 (pag. 112), I capoverso, e fermo restando quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al

comma 11 del medesimo art. 21, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

2. L'art. 29, comma 5 del CCNL integrativo del 10.2.2004 (pag. 112) viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

3. L'art. 39, comma 7, primo periodo, del CCNL integrativo del 10.2.2004 (pag. 112) viene così sostituito a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: "Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di riposo biologico di 8 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

4. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004 (pag. 113), solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

5. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004 (pag. 113), al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

6. L'art. 15, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".

Articolo 17

Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

(vedi scheda esplicativa a pagina 53)

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura

della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005 (pag. 113), garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.

5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze dei lavori della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 16 del CCNL del 17 ottobre 2008.

6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:

- l'oggetto della copertura assicurativa,
- la validità temporale della medesima,
- la definizione di massimali adeguati
- la definizione di clausole per il recesso dal contratto
- l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.

7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.

8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.

9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

Articolo 18

Mensa

(vedi scheda esplicativa a pagina 54)

1. L'art. 24, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004 (pag. 113), è così modificato:

“1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti.

2. L'art. 24, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004 (pag. 113), è così modificato:

“4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.”

Capo IV

Disposizioni finali

Art. 19

Norme finali

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione all'art. 4 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali), le parti, ad integrazione di quanto già previsto nell'art. 27, comma 7 del CCNL 8.6.2000, ritengono di precisare che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti si danno atto dell'opportunità di avviare, nell'ambito della contrattazione nazionale, un processo di allineamento

graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate contrattuali dei dirigenti con incarico di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, al fine di pervenire ad una più efficace realizzazione dei principi individuati dall'art. 6 del CCNL del 17 ottobre 2008, con particolare riguardo alla pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sull'opportunità che, nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione medica e veterinaria, di cui all'art. 6, lett. i) j), k), l), m) del presente CCNL, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari si avvalga dell'apporto di professionalità mediche o veterinarie individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento al comma 6 dell'art. 8 (Codice disciplinare), le parti confermano che il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In riferimento all'art. 14, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art. 17, comma 2, le parti si danno reciprocamente atto che l'istituzione, da parte delle Aziende, di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate, secondo gli indirizzi regionali in materia, debba avvenire senza oneri aggiuntivi per le Aziende stesse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti confermano che il DPCM 8.3.2001 ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturata in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadrati nei ruoli della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in

via analogica ad altra fattispecie. Si ritiene pertanto che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei predetti medici, per effetto del d.lgs 502/1992 possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal DPCM 8.3.2001 emanato dal competente Ministero della salute.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riferimento all'art. 2 (coordinamento regionale), le parti prendono atto dell'esigenza che per gli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi all'attività didattica e di tutoraggio nel quadro della formazione specialistica, siano esclusi, dall'attività di coordinamento, gli istituti retributivi non previsti dai vigenti CCNL.

SCHEDE ESPLICATIVE CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL 17 OTTOBRE 2008

Articolo 1

Campo di applicazione

Contenuto

Individua ed esplicita i soggetti interessati al contratto.

Confronto con il precedente CCNL

Non presenta nessuna novità rilevante.

Articolo 2

Coordinamento regionale

Contenuto

- Individua le materie demandate al tavolo del coordinamento regionale

Confronto con il precedente CCNL

Amplia le materie demandate al tavolo del coordinamento regionale in particolare introduce 4 nuovi temi/argomenti al Tavolo di Coordinamento Regionale:

- definizione dei criteri generali per la determinazione nelle aziende della percentuale della massa di tutti i proventi in libera professione da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della stessa (CCNL 1998-2001, art. 57 comma 2);
 - indicazioni attuative relative ai progetti di assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione verso cui concedere ai dirigenti le aspettative senza assegni;
 - valutazione, sotto il profilo normativo-contrattuale, delle problematiche connesse al lavoro precario e flessibile;
 - verifica ai fini dell'individuazione delle risorse aggiuntive Regionali (0,8%) e delle relative modalità attuative;
 - Conferma tutte le altre materie già previste dal precedente CCNL (all'art. 5 comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008).
-

Articolo 3

Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

Contenuto

Implementazione dei meccanismi di monitoraggio (ARAN) e di verifica (Conferenza Permanente presso le Regioni) dello stato e della correttezza della contrattazione integrativa aziendale.

Confronto con il precedente CCNL

Attribuisce alla Conferenza Permanente presso le Regioni il potere di verifica sull'andamento e sulle criticità della contrattazione integrativa nelle aziende e altri Enti del SSN. Ha inoltre la facoltà

di formulare proposte e dare indicazioni in caso di mancato avvio delle trattative al fine di favorire l'attivazione delle stesse.

L'Aran effettuerà un monitoraggio sull'andamento delle trattative aziendali riferendo eventuali criticità al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e finanze e al Comitato di settore.

Articolo 4

Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

Contenuto

Integra la vigente normativa contrattuale in tema di incarichi, esplicitando e rafforzando alcuni criteri già previsti nei precedenti CCNL.

Conferma la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, (art. 51 del CCNL 1994-1997, modificato dall'art. 26 del CCNL 1998-2001). Modifica i valori massimi delle tabelle ex artt 56 e 57 del CCNL 1994-1997.

Modifica i valori percentuali previsti dal comma 9 dell'art. 39 del CCNL 1998-2001 relativi all'indennità di direttore di dipartimento.

Confronto con il precedente CCNL

L'incarico di direzione di struttura semplice ed in particolare quella dipartimentale deve prevedere necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali ed eventualmente anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

L'incarico di natura professionale si caratterizza per le responsabilità tecnico-specialistiche. Prevede necessariamente la stipula del contratto individuale (ex art. 13 del CCNL 1998-2001, integrato dall'art. 24, comma 5 del CCNL 2002-2005 e dall'ex art. 28 comma 5 del CCNL1998-2001, integrato dall'art. 24, comma 6 CCNL 2002-2005). Stabilisce i nuovi valori massimi delle fasce di retribuzione dell'indennità di posizione (ex artt. 56 e 57 del CCNL 1994-1997, modificati dall'art. 39, comma 10 del CCNL1998-2001)

Stabilisce che le percentuali di maggiorazione dell'indennità di posizione, variabile aziendale, per i direttori di dipartimento (comma 9 dell'art. 39 del CCNL 1998-2001) fra il 30% ed il 50%.

Capo II

Responsabilità disciplinare

Contenuto

Questo capitolo del Contratto integrativo si occupa dell'ampia

problematica della responsabilità disciplinare del Dirigente medico e veterinario del Ssn e detta le disposizioni sui vari aspetti che la compongono.

E' composto dai seguenti **11 articoli**:

- principi generali (art. 5);
- obblighi del dirigente (art. 6);
- sanzioni e procedure disciplinare (art. 7);
- codice disciplinare (art. 8);
- sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 9);
- sospensione cautelare in corso di procedimento penale (art. 10);
- rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 11);
- la determinazione concordata della sanzione (art. 12);
- norme finali in tema di responsabilità disciplinare (art. 13);
- la reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato (art. 14);
- indennità sostitutiva della reintegrazione (art. 14).

Commento

Il sistema di sanzioni, conseguenti a violazioni del codice di comportamento, è uno degli argomenti di rimando alla “sequenza contrattuale”, prevista all’art. 28 del CCNL 17 ottobre 2008, che costituisce in buona parte l’oggetto del Contratto integrativo.

Il recepimento di tale materia è stato imposto dalle disposizioni del D. Lgs. 150 del novembre 2009.

Nello sviluppare gli argomenti che compongono tale capitolo, si è tenuto conto delle suddette disposizioni legislative, limitatamente a quanto di queste trovano applicabilità diretta alla dirigenza medica e sanitaria.

In particolare si è tenuto conto delle seguenti disposizioni legislative:

- l’obbligo al rispetto dei codici di comportamento;
- l’obbligo di definizione attraverso il CCNL di un codice disciplinare;
- l’obbligo di utilizzo della procedura attuativa per provvedimenti disciplinari (molto articolata e particolareggiata) prevista dal suddetto D. Lgs.;
- l’obbligo ad individuare nel CCNL il ventaglio di violazioni e le correlate sanzioni disciplinari con le relative misure ed in particolare le sanzioni intermedie;
- dare attuazione nei fatti al principio del “dirigismo” disciplinare, previsto dal D. Lgs.150/2009;
- escludere ogni possibilità di “appello” al giudizio disciplinare e quindi di modifica di questo;
- obbligo per ciascun dipendente alla denuncia della sospetta violazione disciplinare, pena provvedimenti disciplinari per gli inadempienti.

Nel redigere le disposizioni normative, si è anche tenuto conto della particolare specificità legislativa della dirigenza medica e veterinaria del S. S. N., del combinato-disposto delle norme contrattuali già esistenti e vigenti e della peculiarità della professione medica e veterinaria rispetto agli altri

dirigenti del Pubblico Impiego.

A questo proposito si ricorda che lo stato giuridico della dirigenza medica e veterinaria è regolato da una Legge “speciale” (D. Lgs. 502 del 1992 e sue successive modificazioni).

In conseguenza di questa Legge speciale (in quanto “speciale” non è abrogata dalla legislazione vigente sul Pubblico Impiego), le disposizioni del D. Lgs 165 del 2001 e delle sue successive modifiche (il D. Lgs 150 del 2009 è una sua modifica) sono direttamente ed immediatamente applicabile solo per la dirigenza statale, ponendo per gli altri settori solo principi cui adeguarsi, nel rispetto della specifica autonomia regolamentare e statutaria (ai sensi dell’art. 27 del D.Lgs 165/2001), fatte salve le discipline speciali.

Le suddette disposizioni trovano pertanto applicazione per la dirigenza medica e veterinaria soltanto in quelle parti in cui vi sia un espresso riferimento a detta dirigenza. Le altre disposizioni sono direttamente applicabili solamente quando gli istituti e gli argomenti in questione non siano già normati dal suddetto D. Lgs. 502 del 1992 (art. 15 e successivi) e comunque a patto che non siano in contrasto con la suddetta Legge “speciale” e con la “mission” assegnata a questi dirigenti.

Ovviamente, la cogenza delle disposizioni legislative è automaticamente estesa anche agli altri atti legislativi, amministrativi e contrattuali correlati.

A tutti gli effetti pertanto, la dirigenza medica e veterinaria del S. S. N. costituisce, per la legislazione nazionale ad oggi vigente, una “dirigenza speciale” del Pubblico Impiego, diversa rispetto alla rimanente dirigenza del settore pubblico.

In conseguenza di ciò ed al fine di rendere le norme del codice disciplinare meno soggettive e potenzialmente vessatorie, sono stati rispettati i seguenti principi:

- individuazione di obblighi di comportamento coerenti alla specificità della professione medica;
- esclusione di ogni possibile commistione fra gli obblighi di comportamento del dirigente medico e gli obiettivi professionali e di risultato dello stesso;
- esclusione anche di ogni commistione fra le violazioni al codice di comportamento ed il sistema delle verifiche di risultato e professionali;
- rafforzamento anche, ove possibile, delle procedure di garanzia;
- rafforzamento dell’obbligo al rispetto dei principi di concretezza e di oggettività nella valutazione delle violazioni;
- introduzione di principi generali di gradualità e proporzionalità nella metodologia di individuazione delle sanzioni irrogabili;
- introduzione di sanzioni intermedie;
- introduzione della possibilità di reintegro in servizio del dirigente, in caso di licenziamento per motivi disciplinari ritenuto illegittimo o ingiustificato dal tribunale.

Articolo 5

Principi generali

Contenuto

Individua ed esplicita i principi generali che regolano le norme della responsabilità disciplinare.

Fra questi in particolare mette in risalto soprattutto i seguenti:

- netta distinzione fra responsabilità disciplinare e responsabilità dirigenziale del dirigente medico e veterinario;
- netta distinzione fra le procedure utilizzate nella valutazione disciplinare dei comportamenti e quelle utilizzate invece nella valutazione di risultato, dirigenziale e professionale;
- netta distinzione anche fra gli organismi deputati alla valutazione disciplinare e quelli invece deputati alle verifiche di risultato, dirigenziale e professionale;
- obbligo ad utilizzare nel procedimento disciplinare la procedura codificata dall'art. 69 del D. Lgs. 150 del 2009;
- obbligo al rispetto dei principi di certezza e concretezza nella valutazione disciplinare;
- obbligo all'informazione tempestiva del dirigente interessato dall'accertamento disciplinare;
- obbligo ad utilizzare solamente le sanzioni previste dal CCNL.

Articolo 6

Obblighi del dirigente

Contenuto

L'articolo declina in modo pedissequo tutti gli obblighi comportamentali a cui si deve attenere il dirigente, la cui violazione è passibile di sanzioni disciplinari.

Articolo 7

Sanzioni e procedure disciplinari

Contenuto

L'articolo esplicita in modo chiaro i seguenti aspetti inerenti le sanzioni e le procedure disciplinari:

- il ventaglio delle sanzioni irrogabili;
- l'autorità disciplinare competente a secondo del grado di gravità della violazione;
- il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare;
- gli aspetti della procedura disciplinare deputati ad incrementare le condizioni di garanzia nei riguardi del dipendente.

Articolo 8

Codice disciplinare

Contenuto

L'articolo sancisce in modo chiaro ed inequivocabile i

seguenti aspetti generali, in riferimento alle codice disciplinare:

- principi generali a cui si deve attenere il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare nella scelta delle sanzioni irrogabili;
- criteri generali nella valutazione della gravità delle violazioni, nella scelta delle sanzioni irrogabili e della sua misura;
- l'elenco delle diverse tipologie generali delle sanzioni irrogabili;
- l'elenco delle violazioni punibili con la sanzione pecuniaria;
- l'intervallo di misura della sanzione pecuniaria;
- l'elenco delle diverse tipologie di sanzioni caratterizzate dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- l'elenco delle violazioni punibili con le diverse tipologie di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- le possibili sanzioni alternative alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione ed i casi in cui si può applicare;
- l'elenco delle violazioni punibili con il licenziamento con preavviso;
- l'elenco delle violazioni punibili con il licenziamento senza preavviso;
- gli obblighi dell'Azienda in materia d'informazione e pubblicizzazione del codice disciplinare.

Articolo 9

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Contenuto

Vengono esplicitate le condizioni ed i tempi massimi che devono essere rispettate dall'Azienda in caso di sospensione cautelare del dirigente.

Vengono esplicitati anche le correlazioni normative esistenti fra:

- sospensione cautelativa e successiva sanzione disciplinare di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- sospensione cautelativa e calcolo dell'anzianità di servizio.

Articolo 10

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Contenuto

Vengono esplicitati i seguenti aspetti riguardanti la sospensione cautelare dal servizio, in caso di procedimento penale:

- casi in cui può e casi in cui invece deve essere effettuata;
- condizioni associate che devono essere attuate;
- possibile durata;

- rapporti normativi esistenti fra il procedimento penale, la suddetta sospensione cautelare correlata ed il procedimento disciplinare;
 - condizioni di garanzia nei riguardi del dipendente.
-

Articolo 11

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

Contenuto

L'articolo individua le due possibili opzioni decisionali e procedurali dell'Azienda in caso di concomitanza di procedimento disciplinare e di procedimento penale per motivazioni correlate:

- sospensione del procedimento disciplinare in attesa di conclusione del processo penale per motivazioni correlate ed emissione della relativa sentenza;
- non sospensione del procedimento disciplinare in concomitanza di procedimento penale per motivazioni correlate.

L'articolo individua anche i casi in cui si può ricorrere alla possibile sospensione.

Articolo 12

La determinazione concordata della sanzione

Contenuto

L'articolo sancisce la possibilità per le parti (autorità disciplinare e dirigente medico o veterinario) di poter arrivare, in via conciliativa, alla determinazione concordata della sanzione disciplinare.

Per quanto riguarda gli accordi di conciliazione, esplicita inoltre:

- i casi in cui questi sono esclusi;
 - i limiti che deve rispettare il risultato dell'accordo;
 - la procedura di conciliazione in tutte le sue fasi;
 - i limiti temporali di ciascuna delle fasi della procedura.
-

Articolo 13

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

Contenuto

Allo scopo di monitorare e verificare lo stato di applicazione del contratto in materia di responsabilità disciplinare, vengono sanciti i seguenti obblighi per le aziende:

- inviare in Regione un volta l'anno un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati;
 - esplicitare in questi anche i risultati di tali procedimenti disciplinari, sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.
-

Articolo 14

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

Contenuto

Doveri per l'Azienda e diritti per il dirigente in caso di

licenziamento di un dirigente, dichiarato illegittimo o ingiustificato da una sentenza del tribunale:

- l'Azienda ha il dovere a reintegrare in servizio il dirigente anche in soprannumero;
 - tale reintegro non è automatico ma avviene a domanda formale dell'interessato;
 - il diritto al reintegro per il dirigente interessato e l'obbligo per l'Azienda a provvedere a ciò scatta dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza;
 - il reintegro deve prevedere il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento;
 - i dirigenti con incarico di struttura devono essere reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure gli deve essere conferito dall'Azienda un incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto;
 - ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, tenendo anche conto della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.
-

Articolo 15

Indennità sostitutiva della reintegrazione

Contenuto

Il CCNL prevede in questo articolo le seguenti possibilità:

- quella di sostituire il reintegro in servizio di un dirigente, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo o ingiustificato da una sentenza del tribunale, con un pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse;
- la liceità per una delle parti (dirigente interessato o Azienda) di proporla;
- l'obbligo per attuarla e diventare un accordo effettivo che sia accettata da ambedue le parti.

L'articolo esplicita anche per tale materia le seguenti norme:

- i criteri generali per individuare l'entità economica dell'indennità sostitutiva;
 - gli obblighi comportamentali a cui si deve attenere il dirigente e l'Azienda, in caso di accordo di sostituzione del reintegro con l'indennità supplementare;
 - gli ulteriori diritti facoltativi del dirigente in caso di accettazione dell'opzione sostitutiva del reintegro.
-

Articolo 16

Disposizioni particolari e conferme

Contenuto

Contiene varie norme di modifica di vari articoli di precedenti contratti. In particolari puntualizza alcuni aspetti relativi all'orario di lavoro straordinario, alla fruizione delle ferie e del

rischio radiologico e anestesiologicalo, aspettative senza assegno.

Confronto con il precedente CCNL

Comma 1 - Ferie

Ribadisce le disposizioni contrattuali già esistenti (CCNL 1994-1997, art. 21).

Conferma che la monetizzazione delle ferie è possibile solamente all'atto della cessazione del servizio a patto che le ferie spettanti non siano state fruite per motivazioni di servizio, riconosciute in modo formale e tempestivo.

Ribadisce il termine massimo per il godimento delle ferie (entro il I semestre dell'anno successivo) e per il riconoscimento formale dell'impedimento ad effettuarle per motivazioni di servizio.

Introduce il dovere per le Aziende di definire le procedure attuative del disposto contrattuale.

Commi 2 e 3 - Riposo biologico (ex art. 39 CCNL integrativo 2004)

Il periodo di riposo biologico, 15 giorni consecutivi di calendario per i radiologi e 8 giorni consecutivi di calendario, per gli anestesisti, deve essere fruito entro l'anno solare in un'unica soluzione.

Comma 4 - Orario straordinario

Ribadisce le disposizioni contrattuali già esistenti (CCNL integrativo 2004 comma 2 art. 28).

Conferma che il lavoro straordinario può essere fatto solamente dai dirigenti non responsabili di struttura complessa.

Conferma che questo è possibile solamente per garantire la continuità assistenziale e per prestazioni con carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio e tempestivamente autorizzate. Introduce il dovere per le Aziende di definire le procedure e le modalità per autorizzare le prestazioni eccezionali in lavoro straordinario.

Comma 5 - Aspettativa senza assegni

Prevede la possibilità per le Aziende di concedere l'aspettativa senza assegni nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazioni con i paesi in via di sviluppo.

Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta.

Tale aspettativa può essere concessa per un massimo di 12 mesi nel biennio, da fruire anche in modo frazionato.

Comma 6 - Computo dei cinque anni

Stabilisce che ai fini dell'attribuzione di un incarico di direzione di struttura semplice o di natura professionale (art. 27 CCNL 1998-2001 modificato dall'art. 15 CCNL 2006-2009) nel computo dei cinque anni necessari si valgono anche i periodi di svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato

senza soluzioni di continuità e i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

Articolo 17

Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

Contenuto

Sono enunciati i più importanti principi in materia di copertura assicurativa formulati dalla commissione mista prevista dal CCNL 2006-2009. Si è demandato alla stessa il compito di individuare criteri e percorsi attuativi da presentare alle Regioni ed alle Aziende.

Confronto con il precedente CCNL

Comma 1

La promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

Comma 2

Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio. E' coinvolto il professionista interessato nel sinistro in esame.

Comma 3

Istituzione, nelle aziende, di Comitati per la valutazione dei rischi con l'obiettivo di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, anche mediante azioni stragiudiziali.

Comma 4

I dirigenti sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, utilizzando almeno 20 ore delle quattro ore dedicate ad attività non assistenziali previste dall'art.14, comma 4 CCNL 2002-2005.

Comma 5

Ribadisce che le Aziende devono assicurare una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze dei lavori della Commissione paritetica prevista dall'art. 16 CCNL 2006-2009).

Comma 6

Indica gli elementi che deve contenere la polizza assicurativa.

Comma 7

Conferma le risorse disponibili già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.

Comma 8

Le Regioni forniscono le linee di indirizzo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.

Comma 9

Le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio.

Articolo 18

Mensa

Contenuto

Chiarisce alcuni aspetti relativi al diritto alla mensa.

Confronto con il precedente CCNL

Conferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità della mensa ed all'esercizio del diritto a questa. Prevede la possibilità per le Aziende di garantire il diritto alla mensa o con mense di servizio o con modalità alternative. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista.

Le modalità alternative non possono avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di 1/5 del costo unitario del pasto.

Il pasto non è monetizzabile.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Articolo 10

CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2008 – 11 giugno 2007

Articolo 10

Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera H), comprende il personale dipendente:

- dalle Aziende sanitarie ed ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- dagli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- dall'Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino;
- dall'Ospedale Galliera di Genova;
- dalle ex Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I-PAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- dalle Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica (RSA);
- dalle Agenzie regionali per la protezione ambientale (ARPA);
- dall'Agenzia per i servizi sanitari regionali, istituita ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, modificato ed integrato con legge 15 marzo 1997, n. 59 e decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 115.

Articolo 2

Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009

Articolo 2

Determinazione delle autonome aree di contrattazione collettiva

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

- Area I: dirigenti del comparto dei Ministeri, ivi compresi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 2 della Legge 120/2007.
- Area II: dirigenti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.
- Area III: dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area IV: dirigenza medico-veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.

- Area V: dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.

- Area VI: dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici, ivi compresi i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, collocati in apposita separata sezione ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

- Area VII: dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

- Area VIII: dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Articolo 1, commi da 3 a 8

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 1

Campo di applicazione

.....

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto dall'art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'art. 62, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i Dirigenti del ruolo sanitario medici, odontoiatri e veterinari. Nella citazione "dirigenti medici" sono compresi gli odontoiatri.

5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 nonché quelle relative al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Quest'ultimo ha unificato tutta la disciplina di riforma del pubblico impiego ed è stato ulteriormente integrato con la legge n. 145 del 2002. L'atto aziendale di cui all'art. 3 bis del d.lgs. n. 229 del 1999 è riportato come "atto aziendale".

6. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolarzioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel

d.lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

8. Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicate né modificate dal presente, il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'art. 27 lett. b), c) e d). Il CCNL 8 giugno 2000, relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001, I biennio economico 1998 - 1999, nel testo è indicato come CCNL 8 giugno 2000. Il CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 - 2001, è indicato come CCNL 8 giugno 2000, II biennio. Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal d.lgs. 254 del 2000.

Articolo 48, comma 3

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 48, comma 3

Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

Protocollo sulla politica di redditi sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (23 luglio 1993)

.....

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di pre-

sentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

.....

Articolo 47

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 47

Procedimento di contrattazione collettiva

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono deliberati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale e negli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale dell'ARAN. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al Governo che, non oltre dieci giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.

2. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Il comitato di settore esprime, con gli effetti di cui all'articolo 41, comma 1, il proprio parere entro cinque giorni dalla comunicazione dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, l'esame delle ipotesi di accordo è effettuato dal competente comitato di settore e dal Presidente del Consiglio dei ministri, che si esprime attraverso il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. In caso di divergenza nella valutazione degli oneri e ove il comitato di settore disponga comunque per l'ulteriore corso dell'accordo, resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso dello Stato alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni.

4. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. La Corte dei conti certifica

l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e può acquisire a tal fine elementi istruttori e valutazioni da tre esperti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La designazione degli esperti, per la certificazione dei contratti collettivi delle amministrazioni delle regioni e degli enti locali, avviene previa intesa con la Conferenza Stato-regioni e con la Conferenza Stato-città. Gli esperti sono nominati prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti.

5. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. In caso di certificazione non positiva della Corte dei Conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Il Presidente dell'Aran, sentito il Comitato di settore ed il Presidente del Consiglio dei Ministri, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

7. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'Aran, corredata dalla prescritta relazione tecnica, al comitato di settore ed al Presidente del Consiglio dei Ministri entro 7 giorni dalla data di sottoscrizione. Il parere del Comitato di settore e del Consiglio dei Ministri si intende reso favorevolmente trascorsi quindici giorni dalla data di trasmissione della relazione tecnica da parte dell'Aran. La procedura di certificazione dei contratti collettivi deve concludersi entro quaranta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decorsi i quali i contratti sono efficaci, fermo restando che, ai fini dell'esame dell'ipotesi di accordo da parte del Consiglio dei Ministri, il predetto termine può essere sospeso una sola volta e per non più di quindici giorni, per motivate esigenze istruttorie dei comitati di settore o del Presidente del Consiglio dei Ministri. L'ARAN provvede a fornire i chiarimenti richiesti entro i successivi sette giorni. La deliberazione del Consiglio dei Ministri deve essere comunque adottata entro otto giorni dalla ricezione dei chiarimenti richiesti, o dalla scadenza del termine assegnato all'Aran, fatta salva l'autonomia negoziale delle parti in ordine ad un'eventuale modifica delle clausole contrattuali. In ogni caso i contratti per i quali non si sia conclusa la procedura di certificazione divengono efficaci trascorso il cinquantacinquesimo giorno dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo. Resta escluso comunque dall'applicazione del presente articolo ogni onere aggiuntivo a carico del bilancio dello Stato anche nell'ipotesi in cui i comitati di settore delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, non si esprimano entro il

termine di cui al comma 3 del presente articolo.

7-bis. Tutti i termini indicati dal presente articolo si intendono riferiti a giornate lavorative.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40, commi 2 e 3, sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Articolo 48, comma 1

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 48, comma 1

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3.

Articolo 2

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn 2002-2005 -

Parte economica biennio 2004-2005

Articolo 2

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2004 - 2005

1. Dall'1 gennaio 2004 al 31 gennaio 2005, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 35 del CCNL stipulato il 3 novembre 2005, è incrementato di €60,00 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 38.978,00.

2. Dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori €81,00 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in €40.031,00.

Articolo 10, comma 2

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 10

Composizione delle delegazioni

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1;
 - dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente CCNL;
3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

Articolo 6

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) Informazione:

· L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

· Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

· Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) Concertazione

· I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;

- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

· La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) Consultazione

· La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:

- a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni".

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del mobbing sulla base delle risultanze che i Comitati paritetici predispongono appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad essa demandate.

4. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti del-

l'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 46

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 46

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predispone a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tale fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e

presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

5. Sono organi dell'ARAN:

a) il Presidente;

b) il Collegio di indirizzo e controllo.

6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo; se dipendente pubblico, è collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.

7-bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo né ricoprire funzioni di presidente, persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero che ricoprono o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla nomina cariche in organizzazioni sindacali. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fis-

sa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale;

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del Ministero dell'economia e finanze;

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata, da esercitarsi entro quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo

a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'articolo 7, commi 6 e seguenti.

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

Articolo 5

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 5

Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni dalla loro comunicazione.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

Articolo 40

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 40

Contratti collettivi nazionali e integrativi

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.

2. Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area contrattuale autonoma, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni. Resta fermo per l'area contrattuale della dirigenza del ruolo sanitario quanto previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni. Agli accordi che definiscono i comparti o le aree contrattuali si applicano le procedure di cui all'articolo 41, comma 6. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi e per gli archeologi e gli storici dell'arte aventi il requisito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 7 luglio 1988, n. 254, nonché per gli archivisti di Stato, i bibliotecari e gli esperti di cui all'articolo 2, comma 1, della medesima legge, che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di cia-

scuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

Articolo 57

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 57

Risorse economiche regionali

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione all'art. 55, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 da destinare al trattamento economico accessorio dei dirigenti medici e veterinari. La ripartizione di tali risorse all'interno del fondo per le condizioni di lavoro è indicata nel comma 3 del medesimo articolo.

2. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per l'applicazione del comma 1. L'ammontare del finanziamento aggiuntivo dei fondi aziendali si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dall'art. 55 comma 3 ed, al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1.

Articolo 54, comma 2

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 54, comma 2

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera c) del presente contratto; lettere c) e d). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
- commi 3, 4, 6 e 7;
- il comma 5 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

Articolo 53

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 53

Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 e 42.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

Articolo 25, comma 5

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 25, comma 5

La verifica e valutazione dei dirigenti

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 55, comma 2

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 55, comma 2

Tipologie di attività libero professionali

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

Articolo 17

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria 10 febbraio 2004

Articolo 17

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. È confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 31 del CCNL del 5 dicembre 1996, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

3. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.

4. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni.

5. Analoga richiesta a quella del comma 2 viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 del d. lgs. 165/2001 presenti a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti. Le predette amministrazioni, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

6. Ai trasferimenti del presente articolo, la cui disciplina decorre dall'entrata in vigore del contratto, si applicano i commi 3 e 4 dell'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 4, comma 2, lettera G)

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 4, comma 2, lettera G)

Contrattazione collettiva integrativa

2. In sede di trattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

Articoli da 50 a 53

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998–2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 50

Fondo per: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato il fondo previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996 il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;

b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all'1,6% del monte salari annuo della dirigenza medico veterinaria calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997;

c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi – anche a parità di organico.

d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3;

3. Con le risorse del presente fondo, opportunamente individuate, nel biennio successivo 2000 – 2001 sarà data applicazione all'art. 41 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificati e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli di X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di cinque anni.

4. Il fondo di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. L'art. 63, comma 2, lett. a), secondo capoverso del CCNL 5 dicembre 1996 può ancora trovare applicazione con le stesse modalità, esclusivamente nelle aziende che, nell'arco di vigenza del citato contratto, non ne abbiano ancora utilizzato la facoltà in tutto o in parte sino alla concorrenza massima.

6. È confermato il fondo di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché il fondo previsto dall'art. 61 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le mo-

dalità previste dal comma 2 e dal comma 3, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

7. Il fondo è ridotto degli importi di cui all'art. 47, comma 6. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

Articolo 51

Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. È confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997.

2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 62 del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

3. È confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa in relazione all'art. 60, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro, servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'art. 50 ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità, fissato nella quota minima di L. 40.000. L'eventuale trasferimento di risorse nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.

5. È abrogato l'art. 110, comma 6 ultimo periodo del DPR 384/1990.

Articolo 52

Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 63, 65 e 66 del CCNL 5 dicembre 1996 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi del personale medico e veterinario;

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico.

4. Per la formazione dei fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni:

a) nel consolidamento dei fondi non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 7, commi 1 e 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (II biennio economico);

b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.

c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51.

5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:

a) decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b) è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.

7. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 5 dell'1 % del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un'ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997. La presente clausola è valida sino al 31 dicembre 1999, data successivamente alla quale le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro. Il fondo è inoltre ridotto ai sensi dell'art. 47, comma 6.

8. È confermato l'art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al finanziamento per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale relativi ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie. I fondi sono quelli consolidati al 31 dicembre 1997 con le precisazioni del comma 4. Essi sono incrementabili con le risorse di cui al comma 5, lett. b) del presente articolo purché gli enti versino nelle condizioni previste dall'art. 64, comma 2 citato.

Articolo 53

Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 e 42.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

Articoli 9 e 10

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte normativa 1998-2001 e parte economica biennio 2000-2001

Articolo 9

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Il fondo previsto dall'art. 50 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo, oltre ad essere integrato dalle risorse previste dall'art. 50, comma 2, lettere a), c) e d), a decorrere dal 1 luglio 2000 è incrementato, in ragione d'anno:

a) decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,6% del monte salari annuo della dirigenza medico-veterinaria, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

a) decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno,

pari allo 0,5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

a decorrere dal 1 luglio 2000 dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'art. 47 comma 3.

3. Al fine di dare applicazione all' art. 41 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, a decorrere dal 1 febbraio 2001 il presente fondo è, altresì, integrato con una quota delle risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, già attribuite al fondo previsto dall'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996. Tale incremento è pari a £ 6.673.000 medie annue lorde pro – capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996, di cui £5.345.000 destinate all'applicazione dell'art. 3 e per la parte residua all'attuazione dell'art. 4. Il fondo previsto dall'art. 47, comma 4, del CCNL 5 dicembre 1996 dal 31 dicembre 2001 viene definitivamente unificato con quello di cui al presente articolo dove confluiscono le relative risorse, anche per l'applicazione delle sue originarie finalità.

4. Al fine di garantire una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi di cui al comma 3 tra le aziende ed enti del comparto presenti nella Regione stessa, a causa della diversa distribuzione dei dirigenti cessati dal servizio, l'incremento del fondo di ciascuna azienda sarà assicurato previa perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 4 rimangono accreditate al fondo aziendale .

5. Dal 31 dicembre 2001 l'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 è disapplicato.

Articolo 10

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 51 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999.

2. E' confermato quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni per i dirigenti medici e veterinari. L' ammontare dei fondi è quello consolidato al 31.12.1999 nel rispetto delle regole stabilite con l'art. 52, comma 4 citato. L'incremento annuo dei fondi di risultato dell'1% di cui al comma 5, lettera b) dell'art. 52 continua ad operare, a decorrere dal 1 gennaio 2000, alle medesime condizioni e caratteristiche previste nella clausola richiamata. L'incremento di cui al medesimo articolo comma 7, dall'1 gennaio 2000 concorre a finanziare l'indennità di cui all'art. 5.

Articolo 37

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria - 10 febbraio 2004

Articolo 37

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Il fondo previsto dall'art. 9 del CCNL stipulato l' 8 giugno 2000, Il biennio economico 2000 – 2001, ai fini del finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dell'equiparazione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è incrementato a decorrere dal 1 gennaio 2001, in ragione d'anno, di una quota pari allo 0,32 % del monte salari annuo calcolato al 31 dicembre 1999. L'incremento non assorbe quello già previsto dal 1 luglio 2001 ma si aggiunge ad esso.

Articoli 54, 55, 56

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 54

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. Il fondo previsto, rispettivamente, dagli artt. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera c) del presente contratto; lettere c) e d). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;

- commi 3, 4, 6 e 7;

- il comma 5 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

3. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- comma 2 lettera c). Le lettere a) e b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo;

- commi 3 e 4.

4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo è integrato con le modalità previste dalle seguenti norme:

- dal comma 5 degli artt. 37 e 38, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo;

- dal comma 5 degli artt. 39 e 40 per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo;

- dal comma 5 degli artt. 46 e 47 per i dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti

disposti dall'art. 41 il fondo del comma 1 è decurtato - per ciascun dirigente medico e veterinario con rapporto esclusivo e non esclusivo - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione, indicati nel secondo alinea dei commi 2 e 3. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo dell'art. 41 comma 3. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

6. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12, comma 2, e dell'art. 43 rimangono accreditate al fondo del presente articolo, per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 4 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo, a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno del dirigente al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione alle condizioni dell'art. 58 comma 2.

Articolo 55

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 10 dei CCNL dell' 8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001.

2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo del comma 1, è incrementato per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001, complessivamente di €16,44 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi. Il predetto importo è utilizzato come segue:

a) €4,54 mensili (art. 51 del presente CCNL);

b) €4,42 mensili (art. 52 del presente CCNL);

c) €7,48 mensili da destinare al fondo per il lavoro straordinario.

4. Ove nelle aziende ed enti non vi siano dirigenti medici e veterinari con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, l'incremento del punto b) è destinato alla quota parte del fondo per il compenso del lavoro straordinario. Sino alla corresponsione dell'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria si procede in modo analogo nelle aziende ed enti dove tali dirigenti sono presenti. L'incremento del punto c) è destinato anch'esso temporaneamente al compenso del lavoro straordinario sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004 - 2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5.

5. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 57, tenuto conto della

flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.

6. A decorrere dall'1 gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

Articolo 56

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio economico, che prevedono i fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:

- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;

- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato. Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del congelamento disposto dall'art. 41, il fondo è decurtato, per ciascun dirigente medico e veterinario a rapporto esclusivo e non esclusivo, degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato indicati nel medesimo articolo, commi 2 e 3 terzo alinea.

4. In caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

Articoli 10, 11, 12

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte economica biennio 2004-2005

Articolo 10

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. Il fondo previsto dall'art. 54 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 54.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. Il fondo del comma 1, è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo del comma 1, è ulteriormente incrementato di €3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.

Articolo 11

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo previsto dall' art. 55 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a), b) del medesimo articolo.

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 8, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è così incrementato:

- di €12,38 mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;

- di €37,79 mensili per ogni dirigente medico, in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi

3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data €7,48, mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art. 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

4. Nelle aziende sanitarie ove operano anche dirigenti veterinari, al fine di remunerare le ore di lavoro straordinario degli stessi, alle risorse del comma 2 vanno aggiunte le seguenti:

- €6,19 mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;

- €7,48, mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi, peraltro già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005.

5. Il totale dei dirigenti sui quali si calcolano gli incrementi del fondo del comma 1 riguarda il complesso dei dirigenti medici e veterinari in servizio sia pure con due distinte modalità di calcolo degli incrementi in considerazione delle diverse condizioni di lavoro nei presidi ospedalieri dove sono previste le guardie notturne e gli altri servizi territoriali.

6. Negli enti diversi dalle aziende sanitarie ed ospedaliere, l'in-

cremento del fondo avviene nella stessa misura prevista dal comma 2. Qualora, in ragione dell'attività svolta negli enti medesimi, non vengano effettuati servizi di guardia notturni l'importo di €37,79 per dirigente può essere abbassato a non meno di €10,0 per dirigente. La differenza non utilizzata nel fondo del comma 1 è destinata al fondo dell'art. 10 per la retribuzione di posizione variabile aziendale.

7. La medesima possibilità di utilizzazione di parte della quota di €37,79 prevista nel comma 6 è consentita anche nelle aziende ospedaliere e sanitarie qualora il finanziamento del fondo, in rapporto alla razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia notturna, pur consentendo di corrispondere il compenso dell'art. 8 nel valore massimo stabilito di €50, presenti a consuntivo un saldo stabile e positivo, effettuata la compensazione regionale di cui all'art. 8, comma 4.

8. I principi di flessibilità del fondo del comma 1 si applicano anche per le risorse destinate alle finalità del comma 4 ove il finanziamento risulti eccedente. La contrattazione integrativa stabilirà la nuova destinazione delle citate risorse ai fondi dell'art. 10 o 12 finalizzate ai predetti dirigenti.

9. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in €24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad €27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad €32,08.

Articolo 12

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L' art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1 è incrementato rispettivamente di €12,72 mensili per ogni dirigente medico e di €18,91 per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65, comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazio-

ne al raggiungimento del risultato, nel termine massimo di un semestre.

Articolo 9

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 9

Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 57;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 54, comma 2, primo alinea del presente contratto);
- d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5;
- f) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- g) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relative alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
- h) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4;
- i) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G), di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa.

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. 5. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l'art. 5, comma 2.

3. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 del I biennio e 9, 10 del II biennio) nonché dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 54, 55 e 56 del presente contratto.

4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 54 e 56 solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

5. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 4 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. L'art. 7 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato.

Articolo 27

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 27

Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende

esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, trasversali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.

7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali - quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.

9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d) corrispondono, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 56, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all'art. 57 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996.

11. Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45.

12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

Articolo 4, comma 4

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 4, comma 4

Contrattazione collettiva integrativa

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 del CCNL 8 giugno 2000, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

Articolo 14

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 14

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 65, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento pro-

fessionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 16. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e

nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 17 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell' art. 6.

9. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo già di I o II livello dirigenziale sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

10. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

11. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 16 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 25 (e seguenti)

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 25

La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5 del presente contratto.

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26.

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 com-

ma 1, lettera e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000.

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:

a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 26

Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio tecnico;
b) il Nucleo di valutazione;

2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;

b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;

c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:

a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;

b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d. lgs. 286 del 1999.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 27

Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:
a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;

c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) Per tutti gli altri dirigenti:

a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 28

Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;

h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazio-

ni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;

j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;

- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;

- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt. 42 e 43 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli artt. 28, comma 9, e 29, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 29

La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26 comma 3, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e

compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Articolo 30

Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1, può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli artt. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 31

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore e-

conomico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27, lettera c).

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 32

Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

Articoli 2104 e 2105

Codice Civile

Articolo 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Articolo 2105 - Obbligo di fedeltà

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Codice di comportamento

Allegato CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Allegato 1

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)

Articolo 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2

Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo

e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Articolo 3

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Articolo 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5

Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano

attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Articolo 7

Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10

Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di

terzi, né corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Articolo 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Articolo 54

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 54

Codice di comportamento.

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.

2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni con-

trattuali in materia di responsabilità disciplinare.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Articolo 19

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 19

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'azienda o ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 septies dell'art. 15 della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1 lettera a) e b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale nonché lettere c) ed f).

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (trasferimento provvisorio di sede). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001 (sospensione obbligatoria).

6. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta sino al 30 dicembre 2003 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 4 del CCNL del 5 dicembre 1996. Dal 31 dicembre 2003, l'indennità rimane pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 3 del presente contratto. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. ed, ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003, come modificato dalla legge 126 del 2004.

8. Ove il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi diversi da quelli indicati nelle norme richiamate al comma 7, fatto salvo il caso di morte del dipendente, l'azienda valuta tutti i fatti originariamente contestati per i quali non sia intervenuto il proscioglimento al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per il recesso.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

10. Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

11. Nel caso previsto dal comma 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

13. La presente disciplina disapplica l'art. 30 del CCNL 5 dicembre 1996.

Articolo 36

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 36

Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 59, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 59, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei dirigenti di II livello. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine del quinquennio, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

7. In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996 allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La Commissione concluderà i propri lavori entro il 1 dicembre 1997.

Articolo 27, comma 1 lettere b) e c)

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 27

Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

Articolo 12, comma 3

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte economica biennio 2000-2001

Articolo 12, comma 3

Disposizioni particolari

3. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:

- a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del Comparto;
- b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

Articolo 3

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte economica biennio 2004-2005

Articolo 3

Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2004-2005

1. Dall'1 gennaio 2004, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13 del CCNL medesimo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

- a) Dirigenti medici: €32,40
- b) Dirigenti veterinari: €41,36

Dall'1 gennaio 2004 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

- €20.834,63 per i medici
- €26.601,97 per i veterinari

2. Dall'1 febbraio 2005 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:

a) Medici: €41,68

b) Veterinari: €53,22

Dall'1 febbraio 2005, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€21.376,47 per i medici

€27.293,83 per i veterinari

Articolo 13

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 13

Rapporti di lavoro ad esaurimento

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo. Sino al passaggio, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo (fondamentale ed accessorio) indicato nell'allegato n. 6 tavola 3 del presente contratto.

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48.

3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti dei commi 1 e 2 viene attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 43, comma 1, lettera A, punto b) del CCNL 8 giugno 2000, i quali, essendo già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 6 tavola 3.

5. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dai commi 1, 2 e 4 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Articolo 4

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte economica biennio 2004-2005

Articolo 4**Ex medici condotti ed equiparati**

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.352,03 previsto dall'art. 48, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2004, in € 6.472,72 e, a decorrere dall'1 febbraio 2005, in € 6.675,98.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Articolo 5 comma 3**CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte economica biennio 2004-2005****Articolo 5****La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo**

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente: (tab. 1)

Allegato 7**CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003****Allegato N. 7**

- 1 -

Esempi sull'applicazione degli artt. 37 e 38 comma 4 ai dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro esclusivo**I esempio:**

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale e non siano stati conferiti incarichi con retribuzione minima contrattuale superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole degli artt. 37 e 38 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi dei medesimi articoli, comma 5.

II esempio:

l'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni. (tab. 2)

III esempio

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico ex art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8 giugno 2000 sia stato "promosso" ad in-

TABELLA 1

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10.432,83	222,60	10.655,43
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.057,56	193,32	9.250,88
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.379,13	178,80	8.557,93
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.710,00	97,08	6.807,08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.348,96	97,08	3.446,04
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

TABELLA 2 - Situazione al 1 gennaio 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile annuo 2006 (differenze sui minimi)	Incremento aziendale	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico ex art.27 lettera c) del Ccnl 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	1.000,00	668,4	8.734,56
Dirigente con incarico ex art.27 lettera c) del Ccnl 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	2.000,00	668,4	9.734,56

Riferimenti legislativi

carico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale.

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due diri-

genti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro ex aiuto qualificato (dirigente con modulo) divenuto dirigente di struttura complessa nel settembre 2000. Processo di elaborazione dell'azienda:

I passaggio (tab. 3)

II passaggio

al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa. (tab. 4)

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003 (tab. 5)

Dall'esempio si deduce che l'incremento contrattuale è attribui-

TABELLA 3 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tab. all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	-	20.141.000	6.197,48	4.204,47	-	10.401,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078.000	7.037.000	2.026.000	20.141.000	5.721,30	3.634,30	1.046,35	10.401,95

TABELLA 4 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	1° incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	6.197,48	4.204,47	-	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,35	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95

TABELLA 5 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003			Totale	2° incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	13.556,75
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,35	13.556,75

to in misura uguale ad entrambi i dirigenti, anche se il secondo ha raggiunto la retribuzione minima contrattuale con la variabile aziendale, pure in assenza della graduazione delle funzioni. Diversamente operando si sarebbero alterati gli equilibri raggiunti dalle aziende con l'applicazione dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

Tale retribuzione di posizione minima vale sino al 30 dicembre 2003.

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell' esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime (tab. 6)

B) In questa ipotesi l'azienda ha proceduto alla graduazione delle funzioni e, quindi, i dirigenti hanno una retribuzione di posizione superiore alla minima contrattuale. Pertanto il dirigente di ex modulo funzionale che diventa dirigente di struttura complessa avrà una variabile aziendale "composta" come indicato nella tabella. (tab. 7)

Processo di elaborazione dell'azienda

I passaggio (tab. 7)

II passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa. (tab. 8)

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003 (tab. 9)

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime (tab. 10)

A conclusione dell'esempio si rileva che esso è applicabile anche negli altri casi in cui il dirigente (equiparato o con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000) è "promosso" nel tempo ad incarico di struttura semplice e deve confrontarsi con altro dirigente già tale con il CCNL del 1996, sempre nel caso di parità di funzioni.

IV esempio:

Questo esempio è riferito all'art. 42 comma 4 e riguarda i diri-

TABELLA 6 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte conglobata	Posizione unica		Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.352,28	4.204,47	–	5.360,24	8.196,51	–	8.196,51
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	8.876,10	3.634,30	1.046,35	5.360,24	7.150,16	1.046,35	8.196,51

TABELLA 7 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale compless. dopo graduaz.	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale compless. dopo graduaz.
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	Graduaz. delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	Graduaz. delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	–	9.859.000	30.000.000	6.197,48	4.204,47	–	5.091,75	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078.000	7.037.000	2.026.000	9.859.000	30.000.000	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69

TABELLA 8 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni	

Dirigente di struttura complessa area chirurgica Ex X	6.197,48	4.204,47	-	5.091,75	15.493,70	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70
Dirigente qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70

TABELLA 9 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni	

Dirigente di struttura complessa area chirurgica Ex X	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	18.648,50
Dirigente qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	18.648,50

TABELLA 10 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003				Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale			Contrattuale	Parte variabile aziendale			
			Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni			Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni		

Dirigente di struttura complessa area chirurgica Ex X	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	5.360,24	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26
Dirigente qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	5.360,24	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,26

genti con meno di 5 anni che a seguito della valutazione positiva maturino il diritto all'equiparazione. Agli stessi viene attribuito direttamente in base alla tabella A) o B) dell'articolo la retribuzione minima ivi prevista per il dirigente equiparato, vale a dire €2.374,32 per i medici e €2.146 per i veterinari con i finanziamenti previsti dall'art. 9, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

Esempio su veterinari (tab. 11)

Nel caso in cui ai dirigenti del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è €5.735,36: allo stesso la differenza tra le due retribuzioni minime deve essere attribuita con la variabile aziendale. Naturalmente a queste voci si aggiunge la variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su veterinari (tab. 12)

TABELLA 11 -

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 42, comma 4, con solo equiparazione o incarico lett. b art. 27 CCNL 8 giugno 2000
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57

TABELLA 12 -

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57	3.091,51

- 2 -

Esempi sull'applicazione degli artt. 39 e 40 comma 4 ai dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo

Gli articoli in oggetto riguardano i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra muraria ed hanno mantenuto tale opzione anche dopo il 14 marzo 2000 con conseguente perdita dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice ove conferito. La retribuzione minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente applicabile ed indicata nelle tavole degli articoli 39 e 40. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%. Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione. Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, es-

sendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati alla propria retribuzione minima storica non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi esempio punto 1) perché perduto per effetto della mancata opzione.

L'esempio è, pertanto, formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del secondo esempio del punto 1, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

Riferimenti legislativi

TABELLA 13 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	diff. sui minimi	graduaz. delle funz.		Parte fissa	Parte variabile	diff. sui minimi	graduaz. delle funz.	
Dirigente di ex struttura complessa area chirurgica	9.033.000	4.070.500	-	4.929.500	18.033.000	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.600.000	3.518.500	1.013.000	4.929.500	18.061.000	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72

TABELLA 14 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Incremento contrattuale		Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento		Totale complessivo dopo graduazione	
	Parte fissa	Parte variabile	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni	Fissa	Variab.	Minimo contrattuale Parte sui minimi	Parte delle funzioni	Parte variabile aziendale Diff.	Graduaz.	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25	900,00	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72	680,00	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72

TABELLA 15 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Incremento contrattuale		Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento		Totale complessivo dopo graduazione	
	Parte fissa	Parte variabile	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni	Fissa	Variab.	Minimo contrattuale Parte sui minimi	Parte delle funzioni	Parte variabile aziendale Diff.	Graduaz.	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25	1.200,00	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	11.413,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72	990,00	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.997,72

I passaggio (tab. 13)

II passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa. (tab. 14)

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003 (tab. 15)

IV passaggio a regime (tab. 16)

TABELLA 16 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale		Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni		Contrattuale	Diff. sui minimi	Graduaz. delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	5.360,24	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	5.360,24	2.568,43	523,17	2.545,87	5.637,48

- 3 -

Esempi sull'applicazione dell'art. 43 commi 3 e 6 ai dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo

Nel presente punto si forniscono modalità applicative della norma in oggetto.

I CASO

L'esempio fornisce modalità applicative del comma 3 dell'art. 43 nei confronti di un dirigente medico a rapporto non esclusivo che dopo il conglobamento della retribuzione minima contrattuale non percepisca più tale voce e non abbia avuto a suo tempo, in relazione all'incarico conferitogli, la retribuzione di posizione variabile aziendale e l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuire al dirigente un incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale DPR 384 del 1990) a decorrere dall'1.1.2005.

In primo luogo si evidenzia che l'azienda deve definire la graduazione delle funzioni in modo obiettivo a prescindere dal rap-

porto di lavoro dei dirigenti e pertanto il valore complessivo di ciascun incarico è determinato come se tutti i dirigenti fossero a rapporto esclusivo. Ove l'incarico, così valutato, sia conferito al dirigente a rapporto non esclusivo preso a riferimento nel presente esempio, la metodologia per determinarne la retribuzione di posizione è la seguente:

a) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi A) potrebbe corrispondere al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 42 comma 1 tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad €5.735,36. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola A) dell'art. 43, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta tutta come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico €5.735,36 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (valore oggettivo dell'incarico) (tab. 17)

b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente medico dell'articolo 42 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad €5.735,36, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di €2.000,00. Poiché il dirigente a rapporto non esclusivo dell'art. 43, comma 3, è privo di una retribuzione di posizione minima contrattuale, la sua nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile

aziendale formata dalla retribuzione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge sempre sotto forma di variabile aziendale il 50% dell'ulteriore aggiunta di €2.000,00.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico €5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico) (tab. 18)

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti medici: uno a rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico € 5.735,36 (valore oggettivo

TABELLA 17 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'11.1.2005		Totale
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 43, comma 3)	-	-	-	2.568,43	2.568,43

TABELLA 18 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'11.1.2005		Totale
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

TABELLA 19 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'11.1.2005		Totale
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	2.374,32	-	2.374,32	3.361,04	5.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43	2.568,43

TABELLA 20 -

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'11.1.2005		Totale
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	2.374,32	-	2.374,32	3.361,04 + 2.000,00	7.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

dell'incarico) (tab. 19)

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico €5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico) (tab. 20)

II CASO

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1

gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purchè in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 43, comma 6).

L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000. L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2. (tab. 21)

TABELLA 21 -

Posizione	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni	Totale	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni	Totale
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica Ex X qualificato	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
incaricato di struttura complessa area chirurgica	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,25	2.568,43	938,71	2.545,87	6.053,01

- 4 -

Esempi sull'applicazione degli artt. 46 e 47 comma 4 ai dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro ad esaurimento

Pur essendo richiamato nel testo il presente allegato si ritiene di non dover sviluppare apposite tabelle poiché l'applicazione dei principi enunciati negli esempi dei punti 1 e 2 dovrebbe rendere agevole le modalità di incremento previste dalle norme stesse.

Articolo 5, commi 5, 6, 7, 9

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte economica biennio 2004-2005

Articolo 5

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così com-

posta: parte fissa €4.100,66, parte variabile €2.520,30, (diventa di €2.374,32 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività, è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6.

E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secon-

do le vigenti disposizioni.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42 del CCNL del 3 novembre 2005.

Articolo 6

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte economica biennio 2004-2005

Articolo 6

La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente: (tab. 22)

Articolo 43

La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 39 e 40 dei dirigenti medici e veterinari già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi del comma 6 degli artt. 39 e 40:

TABELLA 22 -

	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	8.379,12	178,80	8.557,92
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.379,12	178,80	8.557,92
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.710,00	97,08	6.807,08
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.348,97	97,08	3.446,05
Dirigente equiparato	2.374,33	-	2.374,33
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

TABELLA 23 -

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata del tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente già incarico struttura complessa area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa area medicina	6.248,69	1.820,94	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

A) Dirigenti Medici (tab. 23)

Dirigenti veterinari (tab. 24)

Articolo 7

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 7

La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

1. Per i dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 43, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, rimane fissata nei valori stabiliti dalle tabelle stesse al 31 dicembre 2003.

2. Analogamente si dispone per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento disciplinati dall'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, fatta salva l'applicazione degli artt. 49 e 50 del medesimo contratto in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 dagli artt. 46 e 47 del contratto citato.

3. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole di cui agli articoli del CCNL 3 novembre 2005 citati nei commi precedenti.

Articolo 44

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 44

Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento

1. Dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

- a) Dirigenti medici: €44,35
- b) Dirigenti veterinari: €61,81

Dall'1 gennaio 2002 lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

- €13.366,67 per i medici
- €18.576,53 per i veterinari

2. Dal 1 gennaio 2003 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato, cui si aggiunge il valore lordo mensile dell'indennità integrativa speciale prevista dalle tavole nn. 3 e 7 del CCNL 8 giugno 2000:

Incrementi IIS

- a) Medici: €51,98 ed €535,25
- b) Veterinari: €72,44 ed €551,54

Dal 1 gennaio 2003, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

- €20.413,43 per i medici
- €26.064,29 per i veterinari

3. Gli stipendi tabellari di cui ai commi 1, e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Articolo 49

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 49

Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici a tempo definito

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici a tempo definito è conglobata nello stipendio tabellare solo in applicazione dell'art. 13 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo ed orario unico, nel primo caso, nella misura di €1.334,96 (€1.446,19, comprensiva della tredicesima mensilità) e, nel secondo, di €3.709,26 (€4.018,37 comprensiva della tredicesima mensilità).

2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola: (tab. 25)

3. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto non esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola: (tab. 26)

4. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dagli artt. 42 e 43, a seconda del rapporto di lavoro prescelto.

Articolo 50

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 50

Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento è conglobata

TABELLA 24 -

	Retribuzione di posizione minima contrattuale			Quota parte conglobata del tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variable	Totale		
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	5.267,07	1.745,62	7.012,69	5.360,24	1.652,45
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	5.382,24	1.630,45	7.012,69	5.360,24	1.652,45
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.916,19	1.800,11	7.716,30	5.360,24	2.356,06
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.295,56	1.064,68	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.761,69	2.598,55	5.360,24	5.360,24	0,00

Riferimenti legislativi

ta solo in applicazione dell'art. 13 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo, nella misura di € 717, 94 (€ 777,77 comprensiva della tredicesima mensilità).

2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari interessati è unificata nella misura indicata nella seguente tavola: (tab. 27)

3. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dall'art. 42.

Articolo 46

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 46

La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici a tempo definito

TABELLA 25 -

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	1.334,94	5.874,61
Dirigente già incarico struttura complessa area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	1.334,94	4.956,87
Dirigente già incarico struttura complessa area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	1.334,94	4.454,87
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	1.334,94	4.425,11
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	1.334,94	2.374,32
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	1.334,94	2.374,32

TABELLA 26 -

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	3.709,26	3.500,29
Dirigente già incarico struttura complessa area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	3.709,26	2.582,55
Dirigente già incarico struttura complessa area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	3.709,26	2.080,55
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	3.709,26	2.048,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	3.709,26	0,00
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	3.709,26	0,00

TABELLA 27 -

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
	Fissa	Variabile	Totale		
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	2.669,00	4.130,11	6.799,11	717,94	6.081,17
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.713,84	4.232,88	5.964,72	717,94	5.228,78
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57
Dirigente equiparato	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57

dell'art. 44, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 47, comma 1, lettera b) secondo periodo, e dell'art. 3 - rispettivamente - dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, risulta così fissata: (tab. 28)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi: (tab. 29)

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione

del comma 2 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi: (tab. 30)

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riasorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

TABELLA 28 -

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa area chirurgica	6.009.000	6.208.000	12.217.000	3.103,39	3.206,16	6.309,55
Dirigente già incarico struttura complessa area medicina	4.364.000	6.076.000	10.440.000	2.253,82	3.137,99	5.391,81
Dirigente già incarico struttura complessa area territorio	3.465.000	6.003.000	9.468.000	1.789,525	3.100,29	4.889,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.465.000	5.716.000	10.181.000	2.305,98	2.952,07	5.258,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.603.000	4.611.000	6.214.000	827,88	2.381,38	3.209,26
Dirigente equiparato	1.000.000	5.214.000	6.214.000	516,46	2.692,80	3.209,26

TABELLA 29 -

	Retribuzione di posizione in euro				Fissa	Variabile	Totale al 1.1.2002
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa			
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.103,39	3.206,16	6.309,55	400,00	3.503,39	3.206,16	6.709,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.253,82	3.137,99	5.391,81	400,00	2.653,82	3.137,99	5.791,81
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	1.789,52	3.100,29	4.889,81	400,00	2.189,52	3.100,29	5.289,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.305,98	2.952,07	5.258,05	200,00	2.505,98	2.952,07	5.458,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	827,88	2.381,38	3.209,26	200,00	1.027,88	2.381,38	3.409,26
Dirigente equiparato	516,46	2.692,80	3.209,26	200,00	716,46	2.692,80	3.409,26

TABELLA 30 -

	Retribuzione di posizione in euro				Fissa	Variabile	Totale al 1.1.2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2002	Incremento parte fissa			
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.503,39	3.206,16	6.709,55	500,00	4.003,39	3.206,16	7.209,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.653,82	3.137,99	5.791,81	500,00	3.153,82	3.137,99	6.291,81
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.189,52	3.100,29	5.289,81	500,00	2.689,52	3.100,29	5.789,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.505,98	2.952,07	5.458,05	300,00	2.805,98	2.952,07	5.758,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.027,88	2.381,38	3.409,26	300,00	1.327,88	2.381,38	3.709,26
Dirigente equiparato	716,46	2.692,80	3.409,26	300,00	1.016,46	2.692,80	3.709,26

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 13.

Articolo 47

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 47

La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento dell'art. 44, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 47, comma 1, lettera b) secondo periodo e dell'art. 3, rispettivamente, dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, risulta così fissata: (tab. 31)

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi: (tab. 32)

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi: (tab. 33)

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riasorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi

TABELLA 31 -

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.489.000	7.997.000	9.486.000	769,00	4.130,11	4.899,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.479.000	8.196.000	9.675.000	763,84	4.232,88	4.996,72
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51
Dirigente equiparato	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51

TABELLA 32 -

	Retribuzione di posizione in euro				Fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale 31.1.2001	Incremento parte fissa			
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	769,00	4.130,11	4.899,11	800,00	1.569,00	4.130,11	5.699,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.346,72	763,84	4.232,88	4.996,72	350,00	1.113,84	4.232,88
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05	2.264,51
Dirigente equiparato	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05	2.264,51

TABELLA 33 -

	Retribuzione di posizione in euro				Fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa			
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.569,00	4.130,11	5.699,11	1.100,00	2.669,00	4.130,11	6.799,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.946,72	1.113,84	4.232,88	5.346,72	600,00	1.713,84	4.232,88
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	866,46	1.398,05	2.264,51	600,00	1.466,46	1.398,05	2.864,51
Dirigente equiparato	866,46	1.398,05	2.264,51	600,00	1.466,46	1.398,05	2.864,51

dell'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 13.

Articolo 37, comma 2

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 37

Indennità Integrativa Speciale ed Indennità di specificità medico-veterinaria

2. L'indennità di specificità medica, prevista dall'art. 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico, per i dirigenti del comma 1 è fissata nella misura di £15.000.000 - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.

Articolo 38, commi 1 e 2

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 38, commi 1 e 2

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999 nonchè per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 30, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art. 36 comma 4 di £37.632.000;

b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di £ 13.263.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 - primo alinea - e 4 dell'art. 36 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a £ 14.783.000 e quella fissata

dall'art. 37. L'assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di £ 20.000.000 a titolo personale e non riassorbibile.

Articolo 43, commi 2 e 3

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 43, commi 2 e 3

Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extra-muraria

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici di cui al comma 1 lett. A e B, punto a), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	£33.828.000;	£34.548.000
Dirigenti già di I livello:	£23.111.000;	£23.651.000

Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità dal 1 agosto 1999 è così articolato:

a) stipendio tabellare annuo nella misura di £ 23.651.000 già previsto per i dirigenti di I livello;

b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 £ 11.582.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

3. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti veterinari di cui al comma 1 lett. A e B, punto b), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	£44.776.000;	£45.664.000
Dirigenti già di I livello:	£32.325.000;	£33.009.000

Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

a) stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di £33.009.000;

b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di £ 13.485.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

Articolo 40

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 40

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di

direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di € 18.263.000 per tredici mensilità.

2. L'indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

Articoli 3, 4 e 5

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte biennio 2000-2001

Articolo 3

Equiparazione

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 41, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello, qualificato e non dell'ex DPR. 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con la medesima decorrenza è equiparata a quella dell'ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è, pertanto, così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa	L. 2.000.000	L. 2.000.000
- parte variabile	L. 10.820.000	L. 10.063.000

2. La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo alla data del 14 marzo 2000, i quali si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 è così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa	L. 1.000.000	L. 1.000.000
- parte variabile	L. 5.214.000	L. 2.707.000

3. La retribuzione di posizione di cui al 1 comma spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – II biennio economico 1996 -1997 - ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che

avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma restando la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

Dirigenti comma 1	Medici	Veterinari
parte variabile	L. 4.327.000	L.4.028.000

Dirigenti comma 2

- parte variabile	L. 2.516.000	L.2.351.000
-------------------	--------------	-------------

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda ai dirigenti del comma 4 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 39, comma 10 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 3 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

6. Con i commi 1, 2 e 4 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.

7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 4 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.

8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

Articolo 4

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

1. Per i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori:

	Medici	Veterinari
- parte fissa	L. 2.000.000	L. 2.000.000
- parte variabile	L. 4.327.000	L. 4.028.000

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 3, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva.

3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell'art. 57, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 3, comma 5.

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto costituisce il minimo contrattuale per tale voce. Essa sostituisce quella prevista dal comma 11 dell'art. 39 del CCNL stipula-

to in data 8 giugno 2000.

Articolo 5

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell' art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari.

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa
L. 31.994.000

Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni
L. 24.000.000

Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni
L. 17.610.000

Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni
L. 4.363.000

4. L'esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dall'art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva - decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti :

A) A livello nazionale:

1) dall'art. 72, comma 15, L. 448/1998 ;

2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999 ;

B) A livello regionale:

1) dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) A livello aziendale:

1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all'esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento - che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 48 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l'1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

Articolo 2122

Codice Civile

Articolo 2122

Indennità in caso di morte

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e se vivevano a carico del prestatore di lavoro ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Articolo 65

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 65

La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti di I e II livello è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del d.lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'art. 63 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;

- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;

- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;

- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;

- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;

- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultato dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 123 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;

b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e

finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1;

5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima;

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 55 e 56 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 59, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.

9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 63, nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art. 123, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5.

10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'art. 64 secondo le modalità del presente articolo, fatta salva la quota di cui all'art. 66, comma 2, da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.

11. Il servizio di controllo o nucleo di valutazione di cui al comma 7 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.Ra.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

12. Per le aziende e gli enti rientranti nella previsione di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

Articolo 22

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 22

Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e al-

l'orario di lavoro di cui agli artt.17 e 18, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

Articolo 6

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria – 10 febbraio 2004

Articolo 6

Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

Articolo 15-septies

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 15-septies

Contratti a tempo determinato

1. I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo.

2. Le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere possono stipulare, oltre a quelli previsti dal comma precedente, contratti a tempo determinato, in numero non superiore al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, a esclusione della dirigenza medica, nonché della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ed esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico.

3. Il trattamento economico è determinato sulla base dei criteri stabiliti nei contratti collettivi della dirigenza del Servizio sanitario nazionale.

4. Per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1 i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo, conferiti sulla base di direttive regionali, comportano l'obbligo per l'azienda di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza per i corrispondenti oneri finanziari.

5-bis. Per soddisfare le esigenze connesse all'espletamento dell'attività libero professionale deve essere utilizzato il personale dipendente del servizio sanitario nazionale. Solo in caso di oggettiva e accertata impossibilità di far fronte con il personale dipendente alle esigenze connesse all'attivazione delle strutture e degli spazi per l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono acquisire personale, non dirigente, del ruolo sanitario e personale amministrativo di collaborazione, tramite contratti di diritto privato a tempo determinato anche con società cooperative di servizi. Per specifici progetti finalizzati ad assicurare l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono, altresì, assumere il personale medico necessario, con contratti di diritto privato a tempo determinato o a rapporto professionale. Gli oneri relativi al personale di cui al presente comma sono a totale carico della gestione di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 23 dicembre 1994, n. 724. La validità dei contratti è subordinata, a pena di nullità, all'effettiva sussistenza delle risorse al momento della loro stipulazione. Il direttore generale provvede ad effettuare riscontri trimestrali al fine di evitare che la contabilità separata presenti disavanzi. Il personale assunto con rapporto a tempo determinato o a rapporto professionale è assoggettato al rapporto esclusivo, salvo espressa deroga da parte dell'azienda, sempre che il rapporto di lavoro non abbia durata superiore a sei mesi e cessi comunque a tale scadenza. La deroga può essere concessa una sola volta anche in caso di nuovo rapporto di lavoro con altra azienda.

Articolo 62, comma 5

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 - 2001

Articolo 62, comma 5

Disposizioni particolari

5. I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per l'area medico veterinaria - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'art. 15 septies, comma 1, del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 39. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

Articolo 23

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 23

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
 - lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
 - particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegata 4.
5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.
7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R.

21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Nota Aran 25 ottobre 2000 - Prot. 11632

OGGETTO: Chiarimenti clausole dei CCNL 1998-2001 della dirigenza del Ssn, aree medica e veterinaria e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, stipulati l'8 giugno 2000.

7. Artt. 27 e 29 CCNL di entrambe le aree – Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa.

· Per il conferimento dell'incarico di direttore di distretto ad un medico convenzionato con dieci anni di anzianità, il contratto quinquennale può essere sottoscritto direttamente con il Direttore generale ovvero si può ricorrere all'avviso pubblico, ai sensi del DPR 484/1997, richiedendosi in tal caso il requisito previsto dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999?

· L'incarico di direttore di distretto conferito ex art. 3 sexies del d.lgs 502/1992 può essere attribuito ad un medico di ex I livello con più di cinque anni di esperienza? In caso affermativo, è necessario espletare il concorso pubblico per responsabile di struttura complessa?

· In attesa dell'atto aziendale che individui le strutture complesse, si può corrispondere l'indennità di esclusività ad un dirigente medico di ex I livello con incarico di Direttore di Distretto o esercitante le funzioni di dirigente di II livello, nella misura prevista per il dirigente di direzione di struttura complessa di cui all'art. 5 del CCNL II biennio?

L'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo del d.lgs. 229/1999 individua certamente alcuni requisiti speciali per il conferimento dell'incarico di direttore di distretto.

Le modalità e procedure di conferimento dell'incarico nonché la definizione della sua tipologia discendono dall'applicazione del comma 4 del citato articolo del decreto il quale, con un complesso sistema di rinvii, articola le competenze in materia tra la legge regionale e l'atto aziendale.

Appare, pertanto, evidente che la relativa disciplina non rientra nell'ambito della fonte negoziale, la quale, con l'art. 27, comma 4, si è limitata a ricomprendere di diritto tra gli incarichi di struttura complessa, sino all'atto aziendale, solo quelli attinenti ai posti già riservati in azienda ai dirigenti di II livello alla data di entrata in vigore del decreto legislativo (vale a dire quelli riferiti a strutture individuate come tali nella relativa dotazione organica) la cui copertura, ove fossero vacanti, segue le procedure selettive previste da leggi e regolamenti.

Per tale ragione se una struttura avesse acquisito le caratteristiche previste dal dlgs. 229/1999 per essere classificata come struttura complessa successivamente alla sua emanazione, il riconoscimento formale potrà avvenire solo con l'atto aziendale.

Ad avviso di questa Agenzia, pertanto, nel caso prospettato nell'ultimo quesito - ove il distretto non fosse già stato individuato come struttura complessa e sia tuttora affidato ad un dirigente

già di I livello - occorre attendere l'attuazione di tutte le richiamate procedure sia per il suo riconoscimento quale struttura complessa che per la sua copertura con il conferimento del relativo incarico.

Ciò vale anche per i dirigenti di ex I livello che, in virtù dell'art. 121 del DPR 384/1990, espletavano alla predetta data funzioni superiori sul posto vacante di dirigente di II livello già istituito nella dotazione organica.

In buona sostanza si vuol dire che né il dlgs 229 né l'art. 27 producono effetti "sanatoriali" con riguardo alla creazione delle strutture o al conferimento degli incarichi di struttura complessa.

Ne consegue che nei casi sopracitati l'indennità di esclusività dovrà essere corrisposta al dirigente preposto nella misura prevista dall'art. 5 del CCNL II biennio 2000-2001, comma 3, seconda, terza o quarta fascia in relazione all'esperienza professionale maturata al 31 dicembre 1999.

8. Art. 30 CCNL di entrambe le aree - Norma transitoria

Qual è l'organo preposto alla verifica dei dirigenti sanitari di ex II livello non titolari di incarico quinquennale, di cui all'art. 30, comma 1: la Commissione indicata dall'art. 15 ter, comma 2 del d.lgs 502/1992 (priva del componente regionale) o il Comitato previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs 49/2000?

La problematica prospettata è stata chiarita dalle dichiarazioni congiunte n. 11 e 15 dei due CCNL. Si specifica che non si tratta di un errore materiale, ma, dal punto di vista tecnico, dell'impossibilità di citare nel testo una disposizione che - temporalmente - non attiene al I biennio economico 1998-1999.

A tal fine, si precisa che sono sottoposti alla valutazione i dirigenti sanitari di ex II livello a rapporto esclusivo, che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per l'incarico quinquennale. L'opzione per il rapporto esclusivo può essere avvenuta anche nel termine finale di cui all'art. 15 del CCNL.

Articolo 57 comma 2 lettera i)

Ccnl area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 57 comma 2 lettera i)

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:

.....

i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie - individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione

di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

Articolo 51

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn - Parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 51

Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 e 54 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione

di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 56 e 57 previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni e' attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni relativa agli incarichi di II livello dirigenziale è effettuata dalle aziende ed enti con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla circostanza che i predetti dirigenti esercitano o meno l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile. Essa ha effetto solo sulla determinazione del trattamento economico relativo alla retribuzione di posizione secondo la disciplina dell'art. 55.

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo - costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui agli artt. 60 e 61 e dell'art.63, comma 2 lettera a).

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dai seguenti articoli del presente capo entra in vigore con il presente contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti realizzino le seguenti innovazioni:

- attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs. n. 29 del 1993 ed, in particolare, dagli artt. 3,4, 5, 7, 8, 9 e 14;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
- istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

Articolo 26

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 26

Graduazione delle funzioni

1. L'art. da 51 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo alla graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari è confermato salvo per i commi 4 e 6 che sono sostituiti dai seguenti:

“4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrisponden-

te retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B).”

“6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

- l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs. 29/1993;
- la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del d.lgs. 229/1999;
- l'applicazione del d.lgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso.”

Articolo 13

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 13

Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

- L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997.
- L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonché quelle individuate dall'art. 15-septies del d.lgs. 502/1992.
- L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.
- Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
 - tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
 - data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
 - area e disciplina di appartenenza;
 - incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
 - il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
 - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A);
 - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti;
 - indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
 - periodo di prova ove previsto;
 - sede di destinazione;

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. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine, l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15.

8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

9. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. 502/1992.

10. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direttore di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3-sexies, comma 3, ultimo periodo, del d.lgs. 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.

11. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28.

12. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

13. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Articolo 24, comma 5

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 24, comma 5

Disposizioni particolari

5. Nel comma 12 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole:" che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".

Articolo 28, comma 5

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 28, comma 5

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure

5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12.

Articolo 24, comma 6

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 24, comma 6

Disposizioni particolari

6. Nel comma 5 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase:" Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale."

Articoli 56 e 57

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 56

Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61,

nell'ambito delle seguenti fasce di valori:

a) da un minimo di £ 9.500.000 fino a un massimo di £ 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'art. 51, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, Unità operative complesse, Servizi di controllo interno, Servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale, tra i quali i Presidi multizonali di prevenzione, qualora a direzione medica);

b) da un minimo di £ 8.000.000 fino a un massimo di £ 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli di cui all'art. 116 del D.P.R. 384/1990, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale, etc.).

2. Ad ogni dirigente - è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n.3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli articoli 53 e 54.

Articolo 57

Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali siano affidati incarichi non comportanti direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle fasce di valori indicate nel comma 3.

2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

3. Le retribuzioni di posizione di cui al comma 1 sono ricomprese nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di £ 7.000.000 sino ad un massimo di £ 55.000.000. per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 51 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano

attività quali il controllo di gestione, nonché i settori o moduli previsti dall'art. 116 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività del comma 2, ma non le attività di direzione di struttura);

b) da un minimo di £. 2.000.000 ad un massimo di £ 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.

4. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n. 3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 53.

6. Al dirigente di I livello, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il conferimento degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lett. b) e dal presente articolo avviene dopo il superamento del periodo di prova, nel rispetto dell'art. 52, comma 4.

Articolo 39, comma 10

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 39, comma 10

La retribuzione di posizione

10. I valori massimi delle fasce di cui agli art. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati:

Fascia a) dell'art. 56:	£ 80.000.000
Fascia b) dell'art. 56:	£ 70.000.000
Fascia a) dell'art. 57:	£ 70.000.000
Fascia b) dell'art. 57:	£ 45.000.000

Articolo 39, comma 9

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 39, comma 9

La retribuzione di posizione

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse - per la retribuzione di posizione - parte variabile - del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

Articolo 15-ter**Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.****Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421****Articolo 15-ter****Incarichi di natura professionale e di direzione di struttura**

1. Gli incarichi di cui all'articolo 15, comma 4, sono attribuiti, a tempo determinato, dal direttore generale, secondo le modalità definite nella contrattazione collettiva nazionale, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti del numero degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenendo conto delle valutazioni triennali del collegio tecnico di cui all'articolo 15, comma 5. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a sette, con facoltà di rinnovo. Ai predetti incarichi si applica l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 29 del 1993 e successive modificazioni. Sono definiti contrattualmente, nel rispetto dei parametri indicati dal contratto collettivo nazionale per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico.

2. L'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa è effettuata dal direttore generale, previo avviso da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, sulla base di una rosa di candidati idonei selezionata da una apposita commissione. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve. La commissione, nominata dal direttore generale, è composta dal direttore sanitario, che la presiede, e da due dirigenti dei ruoli del personale del Servizio sanitario nazionale, preposti a una struttura complessa della disciplina oggetto dell'incarico, di cui uno individuato dal direttore generale e uno dal Collegio di direzione. Fino alla costituzione del collegio alla individuazione provvede il Consiglio dei sanitari.

3. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo.

4. I dirigenti ai quali non sia stata affidata la direzione di strutture svolgono funzioni di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca nonché funzioni i-

spettive, di verifica e di controllo.

5. Il dirigente preposto a una struttura complessa è sostituito, in caso di sua assenza o impedimento, da altro dirigente della struttura o del dipartimento individuato dal responsabile della struttura stessa; alle predette mansioni superiori non si applica l'articolo 2103, comma primo, del codice civile.

Articolo 55**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165****Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche****Articolo 55****Sanzioni disciplinari e responsabilità**

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta 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, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure 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. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Articolo 53

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 53

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con pre-

stazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza,

secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n.

662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Articolo 1, comma 60

Legge 23 dicembre 1996, n. 662

Misure di razionalizzazione della finanza pubblica.

Articolo 1

Misure in materia di sanità, pubblico impiego, istruzione, finanza regionale e locale, previdenza e assistenza

60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

61. La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni ri-

sultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.

62. Per effettuare verifiche a campione sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui ai commi da 56 a 65, le amministrazioni si avvalgono dei rispettivi servizi ispettivi, che, comunque, devono essere costituiti entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Analoghe verifiche sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica che può avvalersi, d'intesa con le amministrazioni interessate, dei predetti servizi ispettivi, nonché, d'intesa con il Ministero delle finanze ed anche ai fini dell'accertamento delle violazioni tributarie, della Guardia di finanza.

63. Le disposizioni di cui ai commi 61 e 62 entrano in vigore il 1° marzo 1997. Entro tale termine devono cessare tutte le attività incompatibili con il divieto di cui al comma 60 e a tal fine gli atti di rinuncia all'incarico, comunque denominati, producono effetto dalla data della relativa comunicazione.

64. Per quanto disposto dai precedenti commi, viene data precedenza ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché ai genitori con figli minori in relazione al loro numero.

Articolo 55-bis

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 55-bis

Forme e termini del procedimento disciplinare

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di

fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta e-

lettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro .

Articolo 55-quater, comma 1, lett. a), b), c), d), e) e f)

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 55-quater

Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta fal-

samente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

Articolo 24

Legge 7 agosto 1990, n. 241

Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi

Articolo 24

Esclusione dal diritto di accesso

1. Il diritto di accesso è escluso:

a) per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e successive modificazioni, e nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge, dal regolamento governativo di cui al comma 6 e dalle pubbliche amministrazioni ai sensi del comma 2 del presente articolo;

b) nei procedimenti tributari, per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano;

c) nei confronti dell'attività della pubblica amministrazione diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione;

d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi.

2. Le singole pubbliche amministrazioni individuano le categorie di documenti da esse formati o comunque rientranti nella loro disponibilità sottratti all'accesso ai sensi del comma 1.

3. Non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni.

4. L'accesso ai documenti amministrativi non può essere negato ove sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento.

5. I documenti contenenti informazioni connesse agli interessi di cui al comma 1 sono considerati segreti solo nell'ambito e nei limiti di tale connessione. A tale fine le pubbliche amministrazioni fissano, per ogni categoria di documenti, anche l'eventuale periodo di tempo per il quale essi sono sottratti all'accesso.

6. Con regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo può prevedere casi di sottrazione all'accesso di documenti amministrativi:

a) quando, al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'articolo 12 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, dalla loro divulgazione possa derivare una lesione, specifica e individuata, alla sicurezza e alla difesa nazionale, all'esercizio della sovranità nazionale e alla continuità e alla correttezza delle relazioni internazionali, con particolare riferimento alle ipotesi previste dai trattati e dalle relative leggi di attuazione;

b) quando l'accesso possa arrecare pregiudizio ai processi di formazione, di determinazione e di attuazione della politica monetaria e valutaria;

c) quando i documenti riguardino le strutture, i mezzi, le dotazioni, il personale e le azioni strettamente strumentali alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione e alla repressione della criminalità con particolare riferimento alle tecniche investigative, alla identità delle fonti di informazione e alla sicurezza dei beni e delle persone coinvolte, all'attività di polizia giudiziaria e di conduzione delle indagini;

d) quando i documenti riguardino la vita privata o la riservatezza di persone fisiche, persone giuridiche, gruppi, imprese e associazioni, con particolare riferimento agli interessi epistolare, sanitario, professionale, finanziario, industriale e commerciale di cui siano in concreto titolari, ancorché i relativi dati siano forniti all'amministrazione dagli stessi soggetti cui si riferiscono;

e) quando i documenti riguardino l'attività in corso di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e gli atti interni connessi all'espletamento del relativo mandato.

7. Deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici. Nel caso di documenti contenenti dati sensibili e giudiziari, l'accesso è consentito nei limiti in cui sia strettamente indispensabile e nei termini previsti dall'articolo 60 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in caso di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

Articolo 55-sexies, comma 3

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 55-sexies, comma 3

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi

qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Articolo 55-septies, comma 6

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 55-septies, comma 6

Controlli sulle assenze

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Articolo 55-sexies, comma 1

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 55-sexies, comma 1

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Articolo 1

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Articolo 1**Libertà di opinione**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Articolo 26**CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria – 10 febbraio 2004****Articolo 26****Retribuzione e sue definizioni**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione mensile, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;

b) retribuzione base mensile, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lett. a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1 e 2;

c) retribuzione individuale mensile, costituita da:

- retribuzione base mensile di cui alla lett. b);
- indennità di specificità medica;
- retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 39, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000;
- indennità di esclusività di rapporto;
- altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di struttura complessa di all'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

d) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

6. Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 43 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 55-septies, comma 4**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165****Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche****Articolo 55-septies, comma 4****Controlli sulle assenze**

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

Articolo 55-quinques, comma 3**Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165****Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche****Articolo 55-quinques, comma 3****False attestazioni o certificazioni**

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

Articolo 58, comma 1, lett. a), b), c), d) e e)**Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267****Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali****Articolo 58****Cause ostative alla candidatura**

1. Non possono essere candidati alle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della provincia, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di

amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 114, presidente e componente degli organi delle comunità montane:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli articoli 314, primo comma (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera b);

d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

e) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646.

Articolo 59, comma 1, lett. a), b) e c)

Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

Articolo 59

Sospensione e decadenza di diritto

1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate al comma 1 dell'articolo 58:

a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 58, comma 1, lettera a), o per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 316, 316-bis, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale;

b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo;

c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in

quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646. La sospensione di diritto consegue, altresì, quando è disposta l'applicazione di una delle misure coercitive di cui agli articoli 284, 285 e 286 del codice di procedura penale.

Codice Penale

Articolo 316

Peculato mediante profitto dell'errore altrui

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Codice di Procedura Penale

Articolo 653

Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

Codice Civile

Articolo 2119

Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Articolo 3, comma 1

Legge 27 marzo 2001, n. 97

Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche

Articolo 3, comma 1

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ov-

vero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

Articolo 55-ter

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 55-ter

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la

sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Articolo 4, comma 1

Legge 27 marzo 2001, n. 97

Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche

Articolo 4

Sospensione a seguito di condanna non definitiva

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

Articolo 30

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 30

Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.

1-bis. Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria,

per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.

2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.

Articolo 21, comma 13

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 21, comma 13

Ferie e festività

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di ap-

partenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art 36.

Articolo 29, comma 5

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria - 10 febbraio 2004

Articolo 29, comma 5

Indennità di rischio radiologico

1. L'indennità di rischio radiologico prevista dall'art. 62, comma 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dirigenti ivi previsti per 12 mensilità, nella stessa misura di €. 200.000 lorde (pari a €103,29).

2. Ai dirigenti che non siano medici di radiologia esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1, per tutta la durata del periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire con i soggetti a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

4. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruiti in una unica soluzione.

6. Alla corresponsione dell'indennità di cui ai commi 1 e 2, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. È, peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51.

7. È disapplicato l'art. 120 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 39, comma 7

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria - 10 febbraio 2004

Articolo 39, comma 7

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

7. Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di ferie aggiuntive di 8 giorni da usufruire in un'unica soluzione nell'arco dell'anno solare. Le aziende, attra-

verso un'adeguata organizzazione del lavoro, attivano forme di rotazione di tali medici nell'ambito del servizio di appartenenza. È disapplicato, in particolare il comma 10 dell'art. 120 del D-PR 384 del 1990.

Articolo 28

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria - 10 febbraio 2004

Articolo 28

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità di cui agli artt. 19 e 20 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo.

3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. n. 502/1992.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

- a) stipendio tabellare in godimento;
- b) indennità integrativa speciale (I.I.S.) in godimento;
- c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

6. La maggiorazione di cui al comma 5 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

7. Per i dirigenti di struttura complessa, si rinvia al principio indicato nell'art. 8, comma 3 del presente contratto.

8. È disapplicato l'art. 80 del D.P.R. 384/1990.

Articolo 11, comma 1

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria - 10 febbraio 2004

Articolo 11

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la coope-

razione con i Paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti, rispettivamente, il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001.

Articolo 14, comma 4

CCNL area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn – Parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 14

Orario di lavoro dei dirigenti

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

Articolo 24, comma 1

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria - 10 febbraio 2004

Articolo 24

Mensa

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.

Articolo 24, comma 4

CCNL integrativo del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico-veterinaria - 10 febbraio 2004

Articolo 24

Mensa

4. Il costo del pasto, determinato in sostituzione del servizio mensa, a carico dell'azienda non può superare complessivamente l'importo di £. 10.000 (pari a €5,16). Il dirigente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2.000 (pari a € 1,03) per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.

5. Sono disapplicati gli artt. 33 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 2 del D.P.R. 384/1990.

Articolo 6 commi 5, 6, 7 e 9

Ccnl area della dirigenza medico-veterinaria del Ssn 2002-2005 - Parte economica biennio 2004-2005

Articolo 6 commi 5, 6, 7 e 9

La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa €4.100,66, parte variabile €2.129,35, (diventata di €2.146,57 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di €3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazio-

ne positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate dai commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42 del CCNL del 3 novembre 2005.



Il primo quotidiano *on line*
interamente dedicato al mondo della sanità

quotidiano **sanità.it**

Scienza, medicina, farmaci,
politica nazionale
e regionale, economia
e legislazione.

Notizie, interviste, dibattiti,
documenti, analisi
e commenti dal mondo
della sanità.

Ogni giorno, dal lunedì
al venerdì, per essere sempre
aggiornati e informati.

www.quotidianosanita.it

OGNI GIORNO SUL WEB TUTTA LA SANITÀ CHE CONTA

UN'INIZIATIVA



Health Communication editore

