



Premessa.....	5
Durata, decorrenza e finanziamento del CCNL.....	9
Il quadro di riferimento.....	10
Presentazione delle schede per la valutazione del CCNL della Dirigenza Medica	11
Scheda 1 - Struttura della retribuzione	11
- A. Incrementi retributivi	11
- B. Indennità di specificità medica	13
- C. Retribuzione di posizione	13
- D. Retribuzione di risultato	16
- E. Modulo	18
Scheda 2 - Ex Assistenti.....	18
Scheda 3 - Libera professione.....	21
Scheda 4 - Esclusività di rapporto	22
Scheda 5 - Orario di lavoro	23
Scheda 6 - Aggiornamento professionale.....	23
Scheda 7 - Risoluzione del rapporto di lavoro	24
Scheda 8 - Aspettativa di assunzione di incarico.....	26
Scheda 9 - Relazioni sindacali	27
- Accordo quadro nazionale	
- Contrattazione, tutela, confronto a livello decentrato	
Appendice - Schede per il calcolo del nuovo trattamento economico.....	33
Testo del contratto.....	49

Direttore responsabile
Giuseppe Draetta

Supplemento a Corriere Medico n. 22
Pubblicazione registrata al Tribunale di Milano n. 384 del 31/1/1978
Spedizione in abbonamento postale comma 26 art. 2 legge 549/95 - Milano



PREMESSA

di Enrico Bollero,
Segretario Nazionale ANAAO ASSOMED

Luglio 1996. Dopo un anno di serrate trattative i sindacati della Dirigenza Medica portano a conclusione la vicenda contrattuale, firmando il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valido per il quadriennio 1994/1997. Nessun trionfalismo, ma soddisfazione per aver siglato l'unico contratto "possibile e compatibile" con il quadro economico, politico e legislativo, di questi ultimi anni, tutti fattori che hanno fortemente condizionato lo svolgimento e l'esito della trattativa.

Revisione delle politiche del welfare

Il quadro economico-politico di riferimento è stato caratterizzato da un'ampia convergenza di orientamento delle principali forze politico-economiche del Paese, supportate anche dall'opinione pubblica, volta al contenimento della spesa ed alla revisione delle politiche di "welfare" e delle modalità di gestione della pubblica amministrazione in cui si trova ancora inserito il Servizio Sanitario Nazionale.

Dal garantismo inefficiente alla responsabilità individuale

Da queste forze, che percorrono trasversalmente tutto lo scenario politico, è emersa la concorde necessità di passare da un sistema di inefficiente garantismo e di valutazione delle risorse pubbliche quale "variabile indipendente" dal contesto economico generale, ad una politica tesa a promuovere equità e qualità delle prestazioni in un ambito di finanziamenti limitati, ad introdurre meccanismi di controllo e verifica dell'uso delle risorse e a porre un maggior accento sulla responsabilità e sull'iniziativa individuale.

La presente pubblicazione è stata realizzata dalla Delegazione Trattante ANAAO ASSOMED con il contributo della Segreteria Nazionale ANAAO ASSOMED

Componenti
la Delegazione Trattante:

Enrico Bollero
Piero Ciccarelli
Aristide Paci
Gianluigi Scaffidi
Serafino Zucchelli

Componenti
la Segreteria Nazionale:

Enrico Bollero
Aristide Paci
Amedeo Bianco
Giovanni Bonomo
Piero Ciccarelli
Carlo Lusenti
Giuseppe Ricucci
Silvio Rocchi
Giuseppe Rosato
Enrico Sbaffi
Gianluigi Scaffidi
Aldo Scala
Fabrizio Scattaglia
Serafino Zucchelli

Redazione:

Silvia Procacci



Il lungo periodo di trattative e le fasi di confronto che le hanno precedute, hanno risentito non poco di questi nuovi orientamenti e delle contraddizioni, anche profonde, che stanno accompagnando il periodo di transizione.

I principi irrinunciabili

L'ANAAO-ASSOMED, sebbene costretta a muoversi in un ambito e in un clima di trattativa ancora permeati da impostazioni "burocratiche" da pubblico impiego classico, tendenti non già ad accentuare le specificità di ruoli e responsabilità, ma ad omologare "livelli" e "tabelle" di personale con professionalità profondamente differenziate, ha comunque ottenuto che l'accordo si attestasse sui principali obiettivi a cui il complesso della categoria non poteva rinunciare:

1. Adeguamento medio della retribuzione coerente con il recupero della componente inflattiva programmata dal Governo.
2. Soluzione dell'annosa questione riguardante la parificazione giuridico-economica degli ex-assistenti. Vengono garantite equità di trattamento in considerazione delle specifiche posizioni e la certezza dell'inquadramento di tutti entro il 31 dicembre 1997 senza il giudizio di idoneità e senza riferimento al posto vacante in pianta organica.
3. Riconferma di una chiara distinzione tra dirigenza medica e altra dirigenza del comparto sottolineata, anche dal punto di vista della struttura retributiva, dall'introduzione dell'indennità di specificità medica (I.S.M.).
4. Riconferma del diritto all'esercizio dell'attività libero professionale con estensione della gamma di possibili tipologie di attività (ad esempio, quella esercitata dall'associazione di professionisti o quella cosiddetta "di azienda" senza fatturazione diretta del medico).
5. Equo meccanismo di riconversione dell'attuale componente economica di "in-



centivazione della produttività" con garanzia del consolidamento di una quota parte consistente sulle voci stipendiali fisse.

6. Limitazione del potere discrezionale del Direttore Generale dell'Azienda nella distribuzione della componente stipendiale variabile.

7. Chiarezza e precisa definizione dell'ambito e dei tempi in cui può essere attivato l'istituto del recesso con attivazione di una Commissione Paritetica per la "regolamentazione speciale" dell'Istituto, e garanzia di nuova collocazione professionale per i dirigenti che dovessero essere posti in mobilità a causa di esuberi.

8. Introduzione di chiari riferimenti economico-normativi per la costituzione delle strutture dipartimentali.

9. Affermazione del principio che l'esclusività di rapporto debba essere una libera scelta del medico e debba essere rapportata ad un incremento economico aggiuntivo rispetto alla retribuzione di posizione comunque non inferiore ad un minimo in più non inferiore al 40% del trattamento massimo di posizione (vedi Capo Dipartimento + minimo di 28 milioni annui).

10. Mantenimento della massa economica complessiva derivante dall'eliminazione di classi e scatti mediante la trasformazione del diritto individuale in diritto collettivo (vedi Fondo RIA)

Oltre il contratto: due percorsi "alternativi" per finanziamenti aggiuntivi

Nonostante i limiti imposti dal Governo e dalla legislazione vigente abbiamo proposto e delineato percorsi politico-legislativi che hanno comunque consentito di "chiudere" un contratto grazie a finanziamenti aggiuntivi:

I, con il DL 299 è stato ottenuto il finanziamento extracontrattuale (seppure non totale) del passaggio di livello per gli ex IX livelli: 340 miliardi.

2. Con l'accordo parallelo raggiunto con il Coordinamento degli Assessori Regionali alla Sanità, è stato "restituito" in misura pressoché totale quanto è stato tolto con le Leggi Finanziarie: 300 miliardi per il 1996 e altrettanti per il 1997.

Valutazioni finali

L'ANAO-ASSOMED è consapevole del fatto che le risorse complessive per il rinnovo contrattuale non sono in grado di premiare compiutamente quel ruolo, professionale e gestionale, che la Dirigenza Medica e Veterinaria svolge quotidianamente nel SSN.

Questo però è il 1° contratto della Dirigenza Medica, non certo "il contratto", e lo consideriamo come l'inizio di una fase e di un processo che farà emergere i veri nodi del prossimo futuro: da una parte la volontà vera dei medici di confrontarsi sui valori della professionalità e del merito e non sui facili garantismi di una "burocrazia professionale", e dall'altra di raccogliere la sfida posta dal processo di aziendalizzazione.

A misurarsi con questa sfida, e non solo con l'assai più comoda politica dei tagli indifferenziali di spesa, saranno chiamati i Direttori Generali.

Essi dovranno verificare nella realtà concrete delle Aziende Ospedaliere e Sanitarie Locali quali siano le effettive componenti professionali e manageriali, e su questo terreno la Dirigenza Medica e Veterinaria non è disposta a fare sconti, avendo a disposizione finalmente uno strumento (il contratto) che consentirà loro - fatto salvo il minimo di trattamento economico - di premiare le funzioni, le capacità, la professionalità, la responsabilità, l'iniziativa individuale, il grado di coinvolgimento negli obiettivi strategici dell'azienda.

L'aver suddiviso la retribuzione in grossi filoni (stipendio, indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, di ri-

sultato, ecc.), ciascuno dei quali comporta specifiche valenze, consente di avviare positivamente un processo che vede lo spostamento progressivo del livello decisionale e di confronto da centrale a periferico.

Grazie alla costituzione di determinati fondi, specie di posizione e di risultato, entro i quali affluiscono le risorse e dai quali si attingono i compensi, si è realizzata una capacità di manovra e di intervento impensabile fino a poco tempo fa. Attraverso questi contenitori è possibile, da un lato, governare meglio la spesa per le retribuzioni, ma dall'altro sarà, anche, possibile dare risposte concrete, in termini di riconoscimenti materiali, alle professionalità che il mercato richiede alle Aziende sanitarie.

In futuro non esisterà più il vincolo che pone il Tesoro, ad ogni tornata contrattuale, di poco a tutti e a tutti uguale.

Infatti, i fondi potranno essere impiegate da risorse reperite attraverso maggiori o migliori prestazioni effettuate, da risorse aggiuntive che le regioni vorranno dare alle Aziende sanitarie in relazione al raggiungimento di predeterminati obiettivi di politica sanitaria, da una diminuzione dell'occupazione (eventuali futuri blocchi di turn over non si tradurranno, per i medici, solo in maggior lavoro), in definitiva, sarà il mercato, la capacità e l'iniziativa personale a determinare il tenore di vita del dirigente.

Comito dell'Associazione, che sicuramente non vuole la giungla bensì una sana solidarietà, sarà governare questa trasformazione epocale, sia frenando intemperie corse in avanti, sia scellerati immobilismi.

Superamento dell'attuale

quadro legislativo:

condizione per l'aziendalizzazione

Nonostante queste valutazioni positive e queste speranze, si deve rilevare che se

questo sarà, anche per il futuro, il quadro di riferimento, non possiamo aspettarci che il processo di aziendalizzazione voluto dalla legge di riforma sanitaria possa essere realizzato. Il contratto appena siglato ne è la prova schiacciante: le maglie del Pubblico Impiego sono troppo strette per rispettare e realizzare le aspettative non solo della categoria ma anche, e soprattutto, della sanità pubblica nel suo complesso.

E' necessario quindi ripensare rapidamente, all'interno della già ipotizzata revisione del Digs 29/93, una nuova collocazione giuridica del medico dirigente quale "Dirigente Speciale" di una "Azienda Speciale" che racchiuda in sé tutti i settori della medicina: ospedaliera, Universitaria, di base, degli ospedali classificati, degli IRCCS, del territorio.

Per questo l'ANAO ASSOMED interverrà presso il Ministro della Sanità ed il Governo affinché assumano precise responsabilità circa una nuova collocazione giuridica del medico del SSN che consenta il pieno riconoscimento della "specificità" del suo ruolo sociale.

Questo sarà l'impegno dell'ANAO ASSOMED nel prossimo immediato futuro, avendo come prioritario ed urgente obiettivo quello di proseguire e consolidare il confronto diretto tra le Organizzazioni Sindacali mediche firmatarie dell'accordo e le Regioni, sull'esempio di quanto è già avvenuto positivamente in occasione dell'Intesa per le risorse aggiuntive, su varie tematiche: organizzazione del lavoro, requisiti minimi strutturali, accreditamento, tariffe, mobilità ed esubero, fondi integrativi sanitari, tutela civile e professionale e legale, aggiornamento permanente, didattica, ricerca scientifica, finanziamento SSN (selezione e priorità degli interventi sanitari, definizione prestazioni erogabili dal SSN, forme di integrazione volontaria collettiva).



LE SCHEDE ESPLICATIVE DEL CONTRATTO DELLA DIRIGENZA MEDICA

Durata del CCNL		Finanziamento del CCNL	
Valenza Normativa	1/1/94 - 31/12/97	Leggi finanziarie;	
Valenza Economica	1/1/64 - 31/12/95	risorse finali/rate	
(I biennio)		ai rinnovi contrattuali	94/95 500mld 96/97 800mld
Valenza Economica	1/1/96 - 31/12/97		
(II biennio)			
Decorrenza del CCNL		Risorse aggiuntive col concorso delle Regioni per favorire il processo di aziendalizzazione del SSN (biennio 96/97)	600mld
Anno 1994	3.5%		
Anno 1995	2.5%		
Totale a regime per biennio 94/95	6.0%		
Anno 1996	3.5%		
Anno 1997	3.0%		
Totale biennio 96/97	6.5%		
Recupero del differenziale tra tasso inflattivo programmato e reale	1.6%	Risorse DL 377/96 (articolo 15)	
Totale a regime per i due bienni	14.1%		340 mld

Obiettivo prioritario della Politica dei Redditi → contenere l'inflazione a fronte di rivendicazione salariale

Effetti attesi da tale politica dei redditi

- mantenere potere d'acquisto dei salari
- contenere il costo del lavoro
- diminuire la spesa pubblica
- liberare risorse economiche per l'occupazione
- accordi quadriennali normativi 1994/1997
- accordi quadriennali economici ma distinti in:

pubblici e privati

2 bienni economici

I biennio: aumenti=inflazione
II biennio: aumenti=inflazione
programmata+ differenziale tra inflazione
programmata e reale del biennio precedente

Contratto della Dirigenza Medica

Si realizza all'interno della contrattazione del Pubblico Impiego, in coerenza con l'accordo del luglio 1993:

6% nel biennio 1994/1995

8,1% nel biennio 1996/1997

In questo contesto di "rigido vincolo" peraltro riconfermato da tutte le leggi finanziarie, ci siamo mossi creando con un'attenta "regia" altre fonti di finanziamento aggiuntivo extracontrattuale che hanno consentito l'unico contratto possibile e compatibile con i vincoli imposti di cui sopra:

1. Decreto legge ex assistenti che prevede un finanziamento di 340mld
 2. Protocollo di Intesa con le Regioni: 300 miliardi per ognuno degli anni 1996 e 1997
- Nessuna altra ipotesi alternativa o percorso credibile e realizzabile è stato proposto se non quello del "no acritico" che avrebbe portato la categoria a trattare a settembre, ottobre, novembre del 1996, epoca tradizionalmente dedicata alla legge Finanziaria che è prevista particolarmente severa in vista dell'avvicinamento agli obiettivi di Maastricht

La legislazione del Pubblico Impiego

Organizzazione degli Uffici	articolo 2	L. 421/92	Dlgs 29/93	Dlgs 517/93
Principi fondamentali di organizzazione	articolo 2			
Accesso	articolo 2			
Dotazioni Organiche	articolo 2		articoli 30-31	articolo 18, c. 1
Responsabilità/Incompatibilità			articolo 58	
Mobilità			articolo 35, c. 8	
Potere di organizzazione			articolo 4	
Criteri di organizzazione			articolo 5	
Indirizzo politico-amministrativo			articolo 14	
Trattamento economico			articolo 24	

Presentazione delle schede esplicative del CCNL della Dirigenza Medica

Le schede che seguono vogliono essere uno strumento di lavoro, finalizzato ad analizzare con immediatezza gli aspetti di maggior novità e rilievo, anche problematico, che scaturiscono dal nuovo contratto per la dirigenza medica. Non hanno quindi la pretesa di porsi come una analisi dottrinale esaustiva, ma sono solo un mezzo per districarsi nella non agevole mole di un complesso normativo di ben 75 articoli e di 6 allegati, altrettanto importanti e significativi quanto molte delle norme che li precedono; un contratto che, come è stato rilevato, coglie tutta la complessità di una fase estremamente difficile e turbolenta per la sanità pubblica italiana, e che, proprio per essere uno strumento delle trasformazioni in atto, non è esente dalle contraddizioni insite in tale processo. Siamo pertanto rattriti certi, ed è questo lo spirito con il quale abbiamo condotto questa lunga e faticante trattativa, che il nuovo Contratto della Dirigenza Medica, arricchendo ed ampliando con nuovi strumenti l'azione professionale della categoria, offra un'ulteriore occasione alla classe medica di tornare ad essere protagonista a pieno titolo del processo di tutela della salute individuale e collettiva, obiettivo primario ed insostituibile del Servizio Sanitario Pubblico. Le schede, come detto più sopra, sono uno strumento di lavoro e sono pertanto consegnate in modo sintetico nelle quali si è cercato di tracciare il percorso seguito nella definizione della specifica materia evidenziando i punti di forza della soluzione contrattuale e le eventuali aree di criticità che permangono e sulle quali occorre appuntare gli sforzi per ridurne la portata nella fase applicativa. E' questo un passaggio molto importante perché non va dimenticato che, a prescindere dalle future scelte strategiche della categoria o dalle sempre possibili innovazioni dell'assetto istituzionale della contrattazione nel pubblico impiego, il prossimo quadriennio contrattuale è più vicino di quanto non appaia e ad esso occorre adeguatamente prepararsi.

Scheda n. 1 - Struttura della retribuzione

A. Incrementi retributivi

Questo CCNL è il primo atto di "governo" che il sindacato riesce a porre in essere dopo una serie di atti politici e legislativi dai quali siamo stati esclusi:

- gli anni di vacanza contrattuale voluti dal Governo;
- i decreti legislativi 502/92 e 29/93;
- la legge 537/93, Legge Finanziaria 1994;
- la legge 724/94, Legge Finanziaria 1995.

A prescindere dagli anni di vacanza contrattuale, subito da tutto il pubblico impiego, i richiamati decreti legislativi hanno profondamente inciso sull'assetto organizzativo delle Aziende Sanitarie, sia per la unificazione di due ex qualifiche in un unico livello dirigenziale, sia per l'avvio di un processo di aziendalizzazione che

A Tabellare (art. 41) Indennità Integrativa Speciale Retribuzione Individuale di Anzianità	B Indennità di Specificità Medica (art. 54) <i>indennità esclusiva dell'area medica</i>	C Retribuzione di posizione (art. 58) <i>Specifico Trattamento Rapporto Quinquennale</i>	D Retribuzione di Risultato (art. 61 e 62) <i>Condizioni di lavoro</i>
---	---	--	--



non può non vedere i medici chiamati in prima linea.

Inoltre, nonostante i tagli operati dalle leggi finanziarie del 1994 e del 1995 le risorse che il governo intendeva mettere a disposizione dell'area medica erano pari al 6% ed all'8,1% rispettivamente per il primo ed il secondo biennio contrattuale. Disponibilità chiaramente insufficienti ad attuare:

1. la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni;
2. l'equiparazione degli ex assistenti agli ex aiuti;
3. il recupero delle decurtazioni subite in termini di indennità di tempo pieno.

A fronte della indisponibilità del Governo ad incrementare le risorse contrattuali l'azione del sindacato si sostanziava, da un lato, in un serrato confronto con il Ministero della Sanità per risolvere, colateralmente alla vicenda contrattuale il problema degli ex assistenti, dall'altro con gli Assessori Regionali per ottenere le risorse aggiuntive necessarie ad avviare il processo di aziendalizzazione, infine con l'ARAN per mantenere la validità dell'articolo 117 del DPR 384/90 anche per questa tornata contrattuale.

Viceversa nulla è stato possibile in esito al mantenimento di classi e scatti che l'articolo 72 del decreto legislativo 29/93 voleva che fossero aboliti.

In questo caso è stato possibile solo evitare il danno di una progressiva depauperazione della massa salariale complessivamente utilizzata per questo istituto istituendo un apposito fondo.

Dai prospetti allegati si evince che la somma delle iniziative intraprese ha consentito alla categoria medica di realizzare, a regime, un incremento retributivo medio complessivo del 24% circa, computando in tale calcolo, ovviamente, solo e soltanto le risorse "fresche" comunque

reperite: in questo, non vi sono partite di giro.

Nell'ambito dell'accordo sono presenti operazioni che spostano risorse da istituti retributivi pregressi per autofinanziarne altri, vale a dire ad esempio, da straordinari a specifico trattamento del primario optante, ovvero da incentivante a retribuzione di posizione, ma ciò avviene con la consapevolezza di spostare risorse dal piano teorico (incerte e suscettibili ad incursioni legislative) a quello concreto della fissità e ripetitività ottenendo un non secondario vantaggio di incrementare la base pensionabile e quella per il calcolo del trattamento premio di fine servizio.

Con il CCNL abbiamo perseguito, nell'ottica della completa tutela del medico dirigente, la logica aziendale pervenendo a prefigurare premi non di poco conto per il raggiungimento dei risultati aziendali e retribuzioni di posizione di ampio respiro: ciascun dirigente in base alla propria capacità ed alle disponibilità aziendali potrà progredire ben oltre la base contrattuale fissata nell'accordo quadro nazionale che fissa i minimi al di sotto dei quali non si può andare.

Rispetto della logica aziendale abbiamo posto particolare enfasi nella contrattazione decentrata aumentando la portata ed il peso delle relative relazioni sindacali.

Infine, occorre ribadire che l'inquadramento degli ex assistenti nel primo livello dirigenziale è pieno e completo per la parte fissa del trattamento economico: infatti sia gli ex IX che gli ex X hanno un tabellare di £ 36.000.000 a regime, una stessa indennità di specificità medica di £ 15.000.000 ed uno stesso importo di indennità integrativa speciale, nonché la stessa tariffa per il lavoro straordinario, mentre, ovviamente, il trattamento economico non fisso può variare in base alle funzioni espletate.



Articolo 54

Indennità di Specificità Medica

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario Nazionale, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzativo-gestionali proprie della funzione dirigenziale, sono, infatti, affidati i compiti assistenziali, di diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'art. 1 del Dlgs 502/1992.

2. Nel nuovo assetto la dirigenza medica - pur nel rispetto di tutte le altre professionalità impiegate nel Servizio Sanitario Nazionale - rappresenta la componente più rilevante dei dirigenti ed assume una connotazione strategica per l'economia sanitaria aziendale, intesa come allocazione delle risorse ai fini della efficacia, efficienza, rendimento e qualità dell'azione sanitaria.

C. Retribuzione di Posizione

Che cosa è la retribuzione di Posizione?

Dalla legge 29/93: il salario si divide in tre parti: il tabellare e l'ISM (parte fissa) la posizione (parte variabile, legata alle funzioni), con una graduazione, decisa dall'azienda di concerto con le OO.SS. mediche ed eventualmente revocabile solo in presenza di valutazioni negative per gravi e documentati motivi accertati da un nucleo di valutazione attraverso un contraddittorio con il dirigente solo previo preliminare inderogabile definizione di parametri e standard di valutazione), il risultato (parte legata al raggiungimento di obiettivi). La posizione, quindi, è una retribuzione per sua natura "decisa" nel "quantum" dall'azienda e legata alle funzioni assegnate ed espletate.

• Nel nuovo CCNL le funzioni partono da quantità tabellate consolidate suscettibili di essere incrementate.

B. Indennità di Specificità Medica

• La nostra richiesta di un tabellare diversificato per la dirigenza medica e veterinaria nasceva, sul piano generale, anzitutto da una specificità oggettiva della dirigenza medica e, sul piano tecnico dalla necessità di assorbire in esso tutte le indennità fisse proprie dell'area medica a tutt'oggi in vigore.

• L'assoluta indisponibilità dell'ARAN, ha fatto scattare l'ipotesi subordinata di una "indennità di specificità medica", del tutto a se stante, peraltro rispondente ad ambedue i criteri sopra esposti, ma collocata al di fuori della retribuzione di posizione, che riveste natura assolutamente diversa.

• L'obiettivo di non procrastinare il compattamento sostanziale e definitivo degli ex IX e X livelli nello stesso primo livello dirigenziale - che così risulta indistinto ed uguale, sia dal punto di vista del tabellare che da quello della specificità medica per tutti gli appartenenti a tale nuovo livello, senza discriminazioni retributive e salariali dovute ai livelli di provenienza (ex assistenti) né legate ad incarichi e funzioni - è in tal modo centrato, riassorbendo tutte le indennità fisse oggi riconosciute specificamente al medico pubblico, con la maggioranza applicata alle voci della retribuzione.

Viceversa la diversificazione retributiva necessaria a compensare in modo adeguato funzioni e connesse responsabilità, che non possono che essere diversificate, è affidata alla retribuzione di posizione che dovrà risultare coerentemente graduata ad una verosimile scala di valori funzionali.

• Per quanto riguarda poi lo specifico trattamento economico ex articolo 15, comma 3 del Dlgs 502/92, questo è stato previsto e definito dal CCNL come ulteriore elemento di specificità sempre distinto dalle relative voci retributive.

Di seguito il testo proposto, negoziato e ottenuto nel CCNL:



• Le funzioni previste dal CCNL comportano incarichi di direzione di struttura e incarichi non comportanti direzione di struttura.

Incarichi non comportanti direzione di struttura

Sono ricompresi in due fasce:

- fascia a) da un minimo di L. 11.000.000 a un massimo di 55.000.000 nella quale a titolo esemplificativo si individuano i settori o moduli del D.P.R. 384/90 o altre funzioni cui siano correlate le attività di consulenza, studio-ricerca, ispettive o di controllo di gestione, nonché incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione;
- fascia b) da un minimo di L. 2.000.000 a un massimo di L. 35.000.000 per gli incarichi che abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico-funzionale di base.

Incarichi di direzione di struttura

Anche per gli incarichi di direzione di struttura vengono riconosciute due fasce di valore raggiungibili ambedue anche dai dirigenti di I livello:

- fascia a) da un minimo di L. 16.000.000 ad un massimo di 70.000.000 per la direzione di strutture complesse, caratterizzate dalla presenza di più criteri e parametri tra quelli individuati dall'art. 51 e a titolo esemplificativo il dipartimento, il distretto, il presidio ospedaliero;
- fascia b) che va da un minimo di 15.000.000 ad un massimo di 60.000.000 per le articolazioni interne delle strutture per cui al punto precedente, come ad esempio i moduli di cui all'art. 116 del D.P.R. 384/90 con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale.

Come vengono assegnate le posizioni?

Preliminarmente l'Azienda, previa informazione delle OO.SS., e nell'ambito del-

le proprie competenze organizzative, individua le articolazioni aziendali (Dipartimenti, U.O., settori o moduli, funzioni) nel rispetto dell'art. 51 comma 2 e attribuisce a ciascuna di esse un peso relativo (si può ipotizzare che come per i DRG, venga assegnato peso 1 a una articolazione di base e variazioni in più per le articolazioni più importanti).

Tale individuazione è oggettiva e prescinde dal Dirigente al quale l'articolazione verrà affidata. Stabilito il peso, il valore economico ne resta determinato.

Come?

Dividendo le somme presenti nel fondo di posizione per la somma dei punti di tutte le articolazioni aziendali e poi moltiplicando il valore così ottenuto per il punteggio della singola articolazione aziendale. In altre parole se si hanno 500.000.000 nel fondo e 1000 punti come somma totale dei punti di tutte le articolazioni aziendali, l'U.O. di Medicina Generale per la quale preliminarmente fosse stato stabilito un punteggio di 30 avrà un valore economico pari a: $500.000.000/1000 \times 30 = 15.000.000$.

Se in futuro il fondo di posizione si incrementa (nuove risorse dalle Regioni, pensionamento di dirigenti anziani, riduzione dell'organico), fermo restando il punteggio di ciascuna articolazione, il relativo valore economico aumenta: se infatti il fondo diventa di 1.000.000.000 nell'esempio precedente la posizione diventa: $1.000.000.000/1000 \times 30 = 30.000.000$. Tutti questi passaggi sono oggettivi (art. 52 comma 3) e la garanzia per il Dirigente di mantenere un incarico di valore adeguato nasce dal fatto che, in virtù di essere un dirigente, comunque un incarico lo deve avere e che la retribuzione personale (superiore ai minimi) deve essere mantenuta: quindi, che convenienza avrebbe l'Azienda a dare un incarico di valore non adeguato che non può

Tipologie di incarichi

Articolo 54

Incarichi di Direzione di struttura

FASCIA A

Posizioni dirigenziali di strutture complesse che richiedono elevata competenza specialistica e professionale

max

70 mln

Esempi

Direzione di:

Dipartimento

Distretto

Presidio Ospedaliero

Unità operative

Servizi di controllo interno

16 mln

Incarichi di consulenza, studio e ricerca, funzioni ispettive, di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche ad alta specializzazione

max

55 mln

Esempi

Controllo di gestione

Ufficio relazioni con il pubblico

Progettazione

Moduli correlati alle attività indicate

Articolo 55

Incarichi non comportanti Direzione di struttura

FASCIA B

Incarichi che abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico-funzionale di base.

max

35 mln

Esempi

Controllo di gestione

Ufficio relazioni con il pubblico

Progettazione

Moduli correlati alle attività indicate

Rilevanza interna alla U.O. delle attività prestate

FASCIA B

Direzione di Unità Operative semplici

max

60 mln

Esempi

Settori o Moduli Funzionali e/o Organizzativi (ex art. 116 DPR 384/90) con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale

15 mln

Incarichi che abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico-funzionale di base.

max

35 mln

Esempi

Controllo di gestione

Ufficio relazioni con il pubblico

Progettazione

Moduli correlati alle attività indicate

mirare ad una organizzazione di basso profilo? Infine è previsto che nell'assegnazione si tenga conto del precedente ruolo ricoperto in Azienda (art. 52 comma 4), quindi della precedente assegnazione di moduli (norma di garanzia per il mantenimento a vita della retribuzione relativa all'affidamento del modulo).

Due chiarimenti:

1) non è vero che si distingue tra moduli funzionali ed organizzativi ma come sopra ricordato tra incarichi che comportano o non comportano direzione di struttura ed in ambedue i casi sono citati i moduli dell'art. 116 D.P.R. 384 cioè sia i moduli funzionali che quelli organizzativi.

2) La presente strutturazione delle posizioni prescinde dal possesso dei requisiti prima richiesti per avere i moduli e perciò tutti i dirigenti, anche gli ex assistenti

che in prima applicazione hanno un salario di posizione di 2.000.000 possono avere incarichi da 11 o 15 milioni come minimo.

Componente del trattamento economico dei dirigenti collegato all'incarico conferito gestionale o professionale

Come detto, la retribuzione di posizione è composta da una parte fissa ed una parte variabile. In relazione all'incarico assegnato viene corrisposta una indennità: la parte fissa di tale indennità rappresenta un "ad personam" e corrisponde al minimo economico, mentre la parte variabile, suscettibile di incremento, viene spesa solo in concomitanza con l'eventuale revoca dell'incarico per manifesta incapacità. Quindi, con riferimento alla graduazione delle funzioni e all'interno dei valori economici minimi e massimi, in sede aziendale vengono definite delle



fascie ed i relativi valori economici. Infatti, a pari funzione deve corrispondere una pari valenza economica dell'indennità corrisposta ai dirigenti anche di diversi ruoli.

Finanziamento della Retribuzione di Posizione

Il Fondo di Posizione è suddiviso e finanziato per i vari ruoli. Il fondo deve essere integralmente utilizzato ed eventualmente arricchito utilizzando i fondi di risultato e quello per compensare particolari situazioni lavorative attraverso il meccanismo dei "vasi comunicanti" reso possibile dal CCNL. Il fondo si costituisce con riferimento allo speso dell'anno 1993 per i dirigenti inservizio a quella data e viene utilizzato per i dirigenti in servizio alla data di applicazione del CCNL (quindi se c'è stata una diminuzione di personale, tale fondo deve contenere anche le masse economiche relative ai fuoriusciti dal servizio: stessa entità economica divisa per n. inferiore di unità lavoro). Il Fondo è un patrimonio specifico di ogni Azienda e, dopo la prima applicazione, si alimenta in modo dinamico sulla base delle variazioni degli organici (in caso di dimissioni la parte variabile del dirigente rimane a disposizione del Fondo). Le indennità devono essere garantite prioritariamente attingendo, se necessario, al Fondo di Risultato e ciò al fine di disporre di una maggiore potenzialità economica, coerentemente con la funzione dirigenziale che la legge ci richiede.

Retribuzione di posizione: articoli CCNL di riferimento

Articolo 51 Graduatorie delle funzioni
Articolo 52/57 Affidamento Incarichi
Articolo 56/57 Tipologia incarichi affidabili

Perché i Fondi

1. Teto di spesa trasparente
2. Facilità di controllo e gestione della spesa

D. Retribuzione di Risultato

1. Finalità e principi applicativi

Viene definitivamente superata la vecchia logica degli incentivi: si tratta di un modo efficace di intendere le incentivazioni che dovranno essere conseguenti al raggiungimento di risultati importanti per la qualificazione e la razionalizzazione della Sanità Pubblica e per il miglioramento dei servizi di cui i medici sono i primi protagonisti.

Saranno strettamente legate all'ottenimento di buoni risultati nella qualità delle prestazioni, nel risparmio della spesa, nella efficace gestione delle strutture e delle risorse finanziarie ed umane.

Per l'avvio dell'istituto è propedeutica la metodologia di gestione per budget delle unità operative; nella fase transitoria sarà possibile mantenere parzialmente operante il vecchio istituto, non oltre il 30 giugno 1997. Nel nuovo sistema andranno comunque garantiti i livelli di produttività raggiunti con il vecchio istituto. Il passaggio ad una produttività per progetti presuppone il pagamento a consuntivo, ma è prevista la retribuzione periodica per stadi di avanzamento. Di norma anticipazioni mensili e conguaglio a fine trimestre. All'atto del conseguimento delle risorse aggiuntive di cui all'accordo Regioni-OOSS Dirigenza, dovranno essere definiti e resi operativi i relativi programmi e progetti individuati in sede regionale ed attuati a livello di singola Azienda cui il fondo sarà attribuito in rapporto al monte salari dell'area diri-

genziale medica. Il premio per la prestazione della qualità individuale (art.66 CCNL) può essere attribuito a non più del 7% dei dirigenti in funzione di obiettivi selezionati comunque valutati dalle OO.SS Mediche.

2. Finanziamento

1. Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi

Annualità 1996: fondo storico sub I e sub II dell'area medica riferito all'anno 1993 meno il 30% di cui all'art.8 L.537/93.

Annualità 1997: fondo storico 1996 diminuito fino al 16% per il finanziamento delle indennità di cui all'art.60 del CCNL.

Dall'1/1/1997 le Aziende incrementano il fondo dell'1% del monte salari medici dell'anno 1995 in relazione ad avanzati di gestione o programmi regionali.

2. Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale

Annualità 1996: 0,2% del monte salari

Annualità 1997: 0,2% del monte salari

3. Risorse aggiuntive di cui all'accordo Regioni Sindacati della Dirigenza del 18 giugno 1996

Annualità 1996: minimo 300 mld. a livello regionale da contrattare con le singole Regioni in virtù della distribuzione "per teste" (sono consentiti ulteriori finanziamenti da parte di singole Regioni)
Annualità 1997: 300 mld. a livello regionale da contrattare con le singole Regioni (idem 1996)

N.B.: è consentito il pagamento anche per la fase di progettazione e sotto forma di anticipazioni mensili e rendicontazione a saldo trimestrale

La Retribuzione di Risultato dei dirigenti è correlata alla realizzazione di programmi e progetti aventi come obiettivo:

- raggiungimento di risultati prestazionali prefissati

- rispetto della disponibilità complessiva della spesa assegnata (budget) (art. 5 Dlgs 502/92, 517/93 - artt. 14 e 20 Dlgs 29/93)

Il Fondo è quindi destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità:

- miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza
- ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura del pubblico
- razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici, anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici
- miglioramento dei livelli qualitativi dell'intervento di sanità collettiva
- egli ambienti di lavoro
- razionalizzazione, personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera (assistenza a domicilio)
- semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzati all'acquisizione di beni e servizi
- svolgimento di funzioni strumentali e di supporto collegate con le attività istituzionali
- realizzazione di modelli organizzativi innovativi
- avvio di tecniche per il controllo di gestione

1. Quote definite in C.D. (Contrattazione Decentrata) per Unità Operative
2. Applicazione metodologia di budget
3. Concetto di negoziazione e differenza con contrattazione
4. Nuovi rapporti tra i dirigenti e tra questi ed il personale soprattutto con riferimento all'attribuzione del salario accessorio e risultato



E. Modulo

Il Modulo: il D.P.R. 517 prevede che i moduli (inventati dall'ANAAO nel D.P.R. 384/90, ove venivano indicati indifferentemente come funzionali o organizzativi, erano individuati d'intesa con le OO.SS. e retribuiti con la stessa indennità di dirigenza del primario a titolo permanente) vengono ridefiniti e assegnati su proposta del dirigente di II livello.

Per questo all'inizio della contrattazione temevamo che l'indennità di modulo sarebbe stata tolta ai possessori e messa nel fondo della posizione per essere ridistribuita. Il timore nasceva anche dal tentativo della controparte, all'inizio, di mettere molta parte del vecchio salario nella posizione (il compenso delle vecchie indennità e i relativi incrementi contrattuali) lasciando questa massa di denaro alla discrezionalità del Direttore Generale che se ne potesse servire per realizzare le diversificazioni tipiche dell'Azienda.

Sarebbe stata la fine!

Invece abbiamo superato questi rischi e abbiamo ottenuto le certezze che la nostra base chiedeva. Come? Sfruttando proprio alcuni punti previsti dalla 29:

- Il fondo di posizione aziendale deve essere speso tutto (il Direttore Generale non può decidere di non spenderlo, cioè di non assegnare funzioni)
- Tutti i Dirigenti devono avere una funzione (art. 22 legge 29) e quindi un salario di posizione (il Direttore Generale non può decidere di non assegnare la funzione, come invece avveniva con i moduli)
- Anche se venisse eliminato il modulo, il Dirigente dovrebbe essere assegnato ad un'altra funzione dirigenziale con pari riconoscimento economico di posizione.
- Ogni Dirigente conserva (clausola di garanzia) la propria retribuzione di posizione, sotto la quale non può andare (tranne nei casi di mancato superamento della verifica per casi di palese incompetenza): questa clausola ci consente di portare a

casa in via definitiva per chi aveva già un modulo il suo corrispettivo economico, aumentato dell'incremento contrattuale, cioè 18.115.000.

Quindi tutti i vecchi moduli del DPR 384/90 sono mantenuti ed aumentati della percentuale prevista dal contratto per chi li possedeva.

• L'aumento per l'aiuto con modulo è superiore a quello dell'aiuto semplice: infatti gli aumenti percentuali sono costruiti sulle basi corrispondenti alle retribuzioni medie di ciascuna qualifica, come risulta dal conto consuntivo del Tesoro del 1992 e in quel conto il valore medio della retribuzione dell'aiuto con modulo è superiore a quello dell'aiuto di una differenza maggiore di quella dovuta alla semplice indennità di modulo.

Ne deriva che:

- l'ex aiuto ottiene una posizione di 12.820.000
- l'ex aiuto con modulo di 18.115.000.

Scheda n. 2 - Ex Assistenti

Per comprendere la "questione Assistenti" è necessario rispondere a tre quesiti: dove eravamo, quale strada abbiamo fatto, e per arrivare dove?

La storica ripartizione gerarchica dei medici ospedalieri in Assistenti - Aiuti - Priori, non è più stata in grado di rispettare la competenza e l'autonomia dei professionisti, ed ha impedito l'affermarsi di una cultura organizzativa centrata sull'efficienza e sull'assunzione diretta di responsabilità.

Da questa realtà, antistorica e penalizzante, l'ANAAO ASSOMED si è mossa sostenendo, nella stesura del DL 502/517, l'affermazione del ruolo dirigente di tutti i medici ospedalieri, come inevitabile presupposto al pieno utilizzo delle competenze professionali e delle capacità gestionali. Sancita nella legge di riforma l'articolazione in due livelli dirigenziali, restava

da reperire le risorse e costruire un meccanismo accettabile che consentisse il passaggio degli ex IX livelli nel nuovo I livello dirigenziale.

Il DLgs 502/517 di fatti non solo non identificava i finanziamenti necessari, ma prevedeva una serie di vincoli (giudizio di idoneità e posto vacante in pianta organica) che nei fatti avrebbe costretto gli ex assistenti in una riserva indiana priva di autonomia e senza futuro, mortificando le energie professionali più nuove e vitali degli Ospedali. A questo disegno l'ANAAO ASSOMED si è opposta, rivendicando il necessario finanziamento extracontrattuale, sostenendo l'abolizione di un assurdo giudizio di idoneità per mansioni già svolte e negando la necessità del posto vacante in pianta organica, vera e propria "trappola" che non solo dilazionava in tempi lunghissimi il passaggio ma lo rendeva del tutto casuale ed iniquo.

All'inizio di aprile un primo DL, dopo la fiaccolata di febbraio, individuava finanziamenti extracontrattuali, peraltro ancora molto insufficienti, e demandava al contratto la definizione di tempi e modi per arrivare alla soluzione del problema. In questi mesi il decreto è stato due volte, tra mille difficoltà, reiterato e maggiormente finanziato sino ad un totale di 340 miliardi; il che non solo ha reso disponibili risorse finalmente adeguate all'obiettivo, ma ha permesso con queste, e con i finanziamenti regionali, una trattativa contrattuale su basi ben diverse da quelle da sempre dichiarate dall'ARAN.

Si può quindi ben dire che il finanziamento extracontrattuale ottenuto per gli ex assistenti permette un contratto equilibrato ed economicamente più decoroso per tutta la categoria.

Infine restavamo da definire nella difficile trattativa sulla normativa, i tempi e i modi. Ancora una volta, avendo ben chiara la volontà dei medici e senza cedere a facili demagogie, le proposte che l'ANAAO

ASSOMED ha formulato sono state vincenti e nel contratto nulla più rimane in giudizio di idoneità e del posto vacante in pianta organica. Questo lungo e faticoso cammino si è finalmente concluso: il contratto prevede per tutti gli ex assistenti un adeguamento economico certo ed in tempi brevi e chiaramente definiti.

Entro il luglio 1997 non esisterà sulle voci stipendiali fisse e legate al I livello della dirigenza (stipendio tabellare e ISM, IIS, lavoro straordinario) alcuna differenza tra medici provenienti dal IX e dal X livello, questo in modo automatico e garantito senza correre il rischio di ritardi o inadempienze legate a diversità regionali o aziendali. La lettura affrettata delle tabelle può far apparire agli ex assistenti che l'equiparazione agli aiuti non vi sia stata perché leggendo la retribuzione di posizione ritrovano una differenza tra 2.820.000 che è la loro posizione con i 12.820.000 che è la posizione degli ex aiuti. La differenza deriva dalla scelta strategica del Governo e dell'ARAN di cambiare la natura della retribuzione dei Dirigenti Pubblici secondo la quale oggi con il nuovo CCNL dovrà essere consentita quella flessibilità e quella capacità di conferire contrattualmente riconoscimenti economici a funzioni e posizioni professionali che nel vecchio sistema "rigido" si potevano conseguire solo attraverso il superamento di sbarramenti forti (vacanza posto in p.o. e concorso pubblico). Pertanto questa differenza non deve essere letta come una differenza statica e permanentemente ma, viceversa, come un punto di riferimento colmabile in tempi brevi e consentito dai meccanismi contrattuali tramite la graduazione delle funzioni che dovrà avvenire a livello decentrato, con la concertazione delle OO.SS. mediche firmatarie del contratto nazionale.

Casa offriva la parte pubblica

"Equiparazione" per la parte pubblica si-



gnificava:

- A) coprire la differenza tra i vecchi tabellari dell'assistente e l'aiuto cioè tra 18 milioni e 25 milioni
- B) avere posto vacante in pianta organica secondo il D.P.R. 517
- C) superare un concorso sempre secondo il D.P.R. 517.

Cosa abbiamo ottenuto

- A) l'equiparazione avviene non sul solo tabellare ma anche sulle indennità più l'incremento del 14% ed anzi per l'assistente vi è un'ulteriore solidificazione nello stipendio pensionabile di una cifra presa dalle parti mobili del salario per raggiungere identica ISM ed identico tabellare per tutto il livello della Dirigenza
- B) non occorre posti vacanti in pianta organica
- C) l'equiparazione avviene in tempi certi senza concorso.

Per una valutazione corretta è necessario completare il quadro elencando i rischi evitati e le opportunità che si presentano.

Il maxi-D decreto Legge n. 377 - che ha ricompreso la norma sul finanziamento degli ex assistenti - sul quale si regge il finanziamento extracontrattuale scade alla metà di settembre ed è soggetto alle at-

tuali pesanti critiche sulla decretazione d'urgenza, inoltre la spesa che comporta è talmente ingente che la sua cancellazione comporterebbe un visibile risparmio per il Ministero della Sanità.

Le proposte avanzate da alcuni sindacati erano parziali nei contenuti economici e pericolose negli aspetti normativi, mantenendo la categoria di ex assistenti all'interno dell'articolazione in due livelli dirigenziali costituendo un cosiddetto "gradone" all'interno del tabellare del livello dirigenziale avendo così conseguito la cosiddetta "cambiale in bianco" che nessun Governo - considerate le retribuzioni programmate per la spesa pubblica (obiettivo Maastricht) nei prossimi anni - avrebbe mai potuto onorare.

Percorsi di carriera aperti o liberi

Il pieno riconoscimento di autonomia e competenza proprio del livello della dirigenza consentirà, all'interno della organizzazione in dipartimenti e moduli funzionali ed organizzativi ovvero di valenza dipartimentale, di conseguire attribuzioni di responsabilità e retribuzione di posizione sino ad ora possibili solo all'interno del rigido meccanismo di anzianità e requisiti formali come per esempio il posto di aiuto vacante in organico.

I Livello dirigenziale - Finanziamento del passaggio dalla fascia B alla fascia A

Decreto Legge	1 dicembre 1995	n. 511	articolo 6	165mld a regime
Decreto Legge	31 gennaio 1996	n. 36	articolo 6	165mld a regime
Decreto Legge	2 aprile 1996	n. 176	articolo 8	340mld a regime
Decreto Legge	3 giugno 1996	n. 299	articolo 9	340mld a regime
Decreto Legge	15 giugno 1996	n. 377	articolo 1	5340mld a regime

Finanziamento (in mld) del DL 377/96

	1996	1997	1998	anni successivi
	110	110	110	
		110	110	
			120	
totale	110	220	340	340



Confronto normo-retributivo tra ex aiuto e ex assistente

A - Trattamento economico annuo vecchio				
Assistente	stipendio	19.576	aiuto	27.311
	ind. tempo pieno	14.408	ind. tempo pieno	17.896
	ind. medico spec.	1.650	ind. medico spec.	1.650
	ind. dirigenza medica	--	ind. dirigenza medica	--
	Totale	35.634	Totale	46.857
differenza				
11.223				
Trattamento economico annuo nuovo				
Assistente	stipendio	38.999	aiuto	38.999
	ind. specificità medica	16.250	ind. medico spec.	16.250
	Totale	55.248	Totale	55.248
differenza				
	incremento retributivo realizzato	19.614	incremento retributivo realizzato	8.391

B - Normativa vecchia

Il passaggio da Assistente ad Aiuto può avvenire solo:

- a) per concorso; b) in presenza di un posto vacante in organico

Assetto retributivo stabilito a livello nazionale ed inmodificabile

Normativa nuova

- a) abolizione del requisito del posto vacante in organico; b) abolizione del giudizio di idoneità; c) giuridicamente non vi è distinzione tra i dirigenti inquadrati nello stesso livello dirigenziale; d) appena l'azienda avrà operato la graduazione delle funzioni chiunque potrà accedere alle posizioni di responsabilità previste senza alcun discrimine circa la posizione professionale di provenienza; e) piena realizzazione di percorsi "aperti" o "liberi" per il raggiungimento delle posizioni più elevate in presenza dei requisiti di professionalità richiesti; f) la singola retribuzione di posizione è suscettibile di incremento, in presenza di fondi regionali aggiuntivi, da contrattare tra Aziende e OO.SS. firmatarie del contratto; g) realizza notevoli vantaggi previdenziali e di trattamento (di fine servizio); h) a parità di posizione la relativa retribuzione sarà identica.

Scheda n. 3 -

Libera Professione

La libera professione è regolamentata nel presente contratto nell'articolo 67 e nell'allegato n. 6. I casi in cui è prevista l'esclusività di rapporto sono descritti nell'allegato n. 6.

In questo contratto l'ANAO ASSOMED ha cercato, per quanto è stato possibile, di dare pratica attuazione al pensiero dell'Associazione su questi argomenti, che si può così riassumere:

- Privilegio della Libera Professione intransmissibile per far coincidere l'interesse del professionista con quello dell'Azienda in cui lavora.

Nella convinzione che sarà molto improbabile che nei prossimi anni aumenteranno in modo significativo gli stanziamenti dello Stato per il SSN, è indispensabile che i medici dipendenti attirino denaro fresco per se e per le aziende competendo nel mercato delle prestazioni richieste sia dai singoli che soprattutto da nuove forme di rappresentanza (Enti, Mutue Integrative, etc.).

- E' indispensabile comunque che in questo avvio incerto e difficoltoso del processo di aziendalizzazione, dopo anni di promesse contrattuali e di riforme legislative non mantenute di rendere effettiva



la Libera Professione intramuraria, non si rinunci alla possibilità di Libera Professione esterna, secondo quanto previsto dall'attuale legislazione. Il passaggio dalla libera professione esterna a quella intramuraria deve essere giudicata dal medico come una opzione vantaggiosa e quindi liberamente scelta. In questo campo è pericoloso e improduttivo fare impostazioni (vedi precedente esperienza del Tempo Pieno).

- Premesso questo si potrà vedere che nell'articolo 67 sono stati previsti tutti i tipi possibili di attività professionale intramurale, da quelli tradizionali (individuale, consulenza e consulti) a quelli più innovativi (Libera Professione individuale in forma associata come "associazione di professionisti", libera professione di équipe, attività professionali autonome rese in favore dell'azienda su commissione di utenti singoli o associati).

Questa molteplicità di possibilità è stata voluta allo scopo di dare alle realtà regionali ed aziendali un ventaglio, il più ampio possibile, di opzione a forme di espressione di Libera Professione intramuraria, che, del resto, più perifericamente si erano manifestate, seppure in forma imperfetta, incontrando ostacoli nella normativa contrattuale precedente. Come si può vedere le tariffe di tali forme di attività sono ridefinite dall'azienda ma nell'ambito dei vincoli ordinistici, dopo libera contrattazione e con verifica annuale.

E' stato impossibile definire al tavolo contrattuale il regime fiscale di tale attività perchè materia esclusiva del Ministero delle Finanze e quindi preclusa alle trattative con l'ARAN.

Si è cercato quindi di descrivere le attività sopradette in modo da farne emergere le "conseguenze fiscali".

In base alla normativa vigente sembra difficile evitare il regime fiscale dell'attività autonoma (leggi Partita IVA) per la

Libera Professione individuale e quella di équipe, mentre invece è quasi certamente evitabile per le attività rese a favore dell'azienda (articolo 67, comma 3, lettera c)) in questi casi è l'azienda e non il medico a la rilasciare fattura all'utente.

Scheda n. 4 - Esclusività di Rapporto

Per quanto riguarda l'esclusività di rapporto in questo contratto è stata prevista per due soli casi (vedi allegato 6):

1. Per quei medici che svolgono attività professionali a favore dell'azienda (articolo 67, comma 3 lettera c)) e limitatamente a quei cittadini organizzati in forme di rappresentanza che assume rapporti con l'azienda stessa.

Non è accettabile infatti che rivolgano nei confronti di tali cittadini con temporaneamente le attività di cui sopra e la libera professione extramoenia.

Equivarrebbe a fare concorrenza a se stessi o alla équipe.

2. Nei casi di conferimento dell'incarico di responsabilità di Dipartimento. E' sembrato all'Associazione che un medico che ricopre un così elevato grado di responsabilità aziendale debba svolgere una attività esclusiva per l'azienda ricevendo una maggiorazione della retribuzione di posizione pari al 40% del massimo (con maggiorazione non inferiore a 28 milioni annui).

Quanto sopra pattuito è sembrato opportuno per tre motivi:

1. dare un segnale, seppure circoscritto, di accettare il coinvolgimento in una logica aziendale;
2. cominciare a quantificare un "costo" per la richiesta di rinuncia alla attività libero professionale esterna;
3. creare un precedente di valore per esclusività di rapporto che evidentemente è strettamente collegata a:

- rispetto della volontà/opzione/scelta del medico

- stretta connessione ad "un valore aggiunto" non inferiore a x% del massimo di posizione che quindi si somma al trattamento di posizione conferito
- gestione di un vero budget.

Scheda n. 5 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stato certamente un altro dei temi che ha visto contrapposte le OO.SS. mediche alla delegazione di parte pubblica, partita da tesi iniziali che, attraverso lo scorporo del servizio di guardia dal novero delle attività istituzionali ricomprese nell'ordinario orario di lavoro, erano di fatto indirizzate verso un aumento complessivo del carico di lavoro dei Dirigenti medici; a questo si accompagnava ovviamente il rischio di una contrazione delle piante organiche che avrebbe dovuto essere lo strumento attraverso il quale consentire alle Aziende di cumulare le risorse per pagare, certamente in modo non congruo, i servizi di guardia svolti a gettone.

La conclusione contrattuale, non avendo accolto la nostra ipotesi di vincolare l'eventuale sperimentazione ad una preventiva trattativa sindacale a livello aziendale ad una facoltà di scelta del medico e alla effettualità non per copertura dei posti vacanti in pianta organica o per cercare possibili spazi di riduzione delle stesse, ha visto invece un netto miglioramento della norma preesistente relativa all'orario di lavoro ed il mantenimento delle guardie nell'ambito dell'orario di servizio. L'orario di lavoro è rimasto formalmente ancorato alla previsione di 38 ore settimanali contenuta nell'art. 79 del D.P.R. 384/1990 con una netta distinzione tra le 34 ore assistenziali, nelle quali sono ora comprese anche se non esattamente quantificate come avremmo voluto, le attività di tipo manageriale-gestionale (gestione budget, codifica DRG, linee guida etc) e le 4 ore per aggiorna-

mento permanente. La vera novità è costituita dal fatto che la nuova formulazione del comma dedicato alla previsione delle 4 ore settimanali destinate all'aggiornamento, non solo le svincola operativamente ed in modo ineludibile dalle attività assistenziali, ma ne consente, su valutazione del singolo dirigente medico, la cumulabilità totale, in ragione d'anno e con utilizzo non rinviabile all'anno successivo.

Tale previsione unita all'esplicito richiamo alla cumulabilità con gli otto giorni previsti dall'art. 23, comma 1, primo alinea, consente ai dirigenti medici di disporre di un complesso di oltre 42 giorni (8 gg. + 34 gg. di 6 ore lavorative) da dedicare ad attività di didattica, di aggiornamento, di partecipazione a congressi ecc.

Scheda n. 6 -

Aggiornamento Professionale

L'aggiornamento professionale può essere considerato la Cenerentola della contrattazione collettiva nell'ambito del pubblico impiego; tutti sono pronti a metterlo in primo piano a parole ma a dimenticarsene quando a quelle devono seguire i fatti. Ed i fatti sono che nonostante la grande necessità di aggiornamento del personale che opera nelle pubbliche amministrazioni le risorse da dedicarvi sono estremamente scarse per non dire nulle. E' così quindi che anche quando le intenzioni appaiono le migliori - è il caso della circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 14 del 24.4.95, che dava alle amministrazioni una linea di indirizzo al fine di destinare almeno l'1% del monte retributivo alle necessità dell'aggiornamento - a queste non seguono azioni coerenti ed efficaci, giacchè per le note carenze finanziarie, sono ben poche le Aziende sanitarie che hanno realmente potuto destinare risorse a tale scopo.

A questo va aggiunto che proprio nel Servizio Sanitario Nazionale, coinvolto da



profondi e radicali mutamenti, la necessità di aggiornamento professionale è ancor più forte e significativa. E' questo il motivo che ha spinto la nostra Associazione a fare della materia dell'aggiornamento un punto qualificante della propria piattaforma e che ha consentito di realizzare risultati più che soddisfacenti.

Dal disposto del comma 2 dell'art. 33 dal quale si evidenzia l'assoluta novità del disposto contrattuale in tale materia, viene in primo luogo stabilito come le Aziende debbano costituire un apposito fondo destinato, secondo le indicazioni della circolare del Ministro della Funzione Pubblica citata più sopra, alle necessità di aggiornamento dei Dirigenti medici; viene altresì stabilito che in tale fondo che si ribadisce - deve in via ordinaria, essere alimentato con fondi propri delle Aziende, confluiscono anche le risorse derivate dall'art. 47 comma 4, nonché quote eventualmente accantonate ai sensi del comma 6 dell'art. 67. La vera novità è costituita dal fatto che la nuova formulazione del comma dedicato alla previsione delle 4 ore settimanali destinate all'aggiornamento, non solo le svincola operativamente ed in modo ineludibile dalle attività assistenziali, ma ne consente, su valutazione del singolo dirigente medico, la cumulabilità totale, in ragione d'anno e con utilizzo non rinviabile all'anno successivo. Tale previsione unita all'esplicito richiamo alla cumulabilità con gli otto giorni previsti dall'art. 23, comma 1, primo alinea, consente ai dirigenti medici di disporre di un complesso di oltre 42 giorni (8 gg. + 34 gg. di 6 ore lavorative) da dedicare ad attività di didattica, di aggiornamento, di partecipazione a congressi ecc.

Scheda n. 7 - Risoluzione del rapporto di lavoro

E' di comune conoscenza come la materia della risoluzione del rapporto di lavoro sia

stata la più tormentata dell'intera tornata contrattuale, quella sulla quale da ambo le parti si siano radicalizzate le posizioni, divenute, alla fine, oltre che di sostanza, anche di bandiera. Non è certo facile quindi fare corretta informazione su un tema tanto appassionato e sul quale è viceversa semplice dare "dell'untore" a chi non ha condiviso posizioni di partenza e soluzioni contrattate. Prima di illustrare le soluzioni contrattuali date alla materia proviamo pertanto a fissare alcuni punti chiave per cercare di circoscrivere il problema e rendere più comprensibili le soluzioni contrattuali. Sul punto della risoluzione del rapporto e quindi, per intenderci, del recesso, occorre avere chiaro, in primo luogo il sistema che fa da sfondo alle logiche contrattuali; sistema imperniato, tra gli altri, su due punti fondamentali:

1) il rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, per effetto dell'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 29/1993, viene ad essere disciplinato dal Codice Civile (Libro V, Titolo II, Capo I) e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa che, peraltro, non sempre si applicano ai Dirigenti;

2) il predetto rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera, della L. 421/1992 e dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 29/1993, è regolato mediante contratti individuali e collettivi.

Il corollario dei due principi sopra enunciati è che al rapporto di lavoro dei dirigenti si applicano, in tema di risoluzione del rapporto, gli artt. 2118 e 2119 del c.c. che disciplinano rispettivamente il recesso, con preavviso, per giustificato motivo e quello, senza preavviso, per giusta causa. Non trova viceversa applicazione ai dirigenti, se non per la parte che impone al datore di lavoro di comunicare per iscritto il licenziamento, la legge 604/1966 sui licenziamenti individuali e l'art. 18 della L. 300/1970 concernente la reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore ingiusta-

mente licenziato. La mancata applicazione della L. 604/1966 è particolarmente significativa perché in essa è disciplinata l'ipotesi del licenziamento per il c.d. giustificato motivo oggettivo, dovuto cioè a ragioni produttive ed all'organizzazione del lavoro e perché la medesima norma, così come integrata dalla L. 108/1990, fissa delle procedure ineludibili per la praticabilità del licenziamento di un prestatore d'opera. A completamento del quadro occorre altresì rammentare quelle che sono le nozioni di:

"giustificato motivo soggettivo = notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro";

"giusta causa = evento che non consente la prosecuzione, nemmeno provvisoria, rapporto di lavoro";

Di fronte alla materia così delicata e complessa del recesso, l'ANAO ASSOMED, ha negoziato ed ottenuto l'affermazione di alcuni principi e l'avvio di un percorso normativo particolare e speciale per i medici Dirigenti secondo la seguente impostazione:

1) non è accettabile l'estensione meccanicistica delle norme del Codice Civile alla dirigenza medica così come una articolazione e normazione indifferenziata, comune per tutta la Dirigenza del Pubblico Impiego;

2) la specificità della Dirigenza Medica unica nel Pubblico Impiego è infatti incentrata sulla autonomia professionale del dirigente come caratteristica determinante del rapporto medico-paziente e di riconoscimento al medico dell'esclusivo ruolo di interprete e garante dei bisogni e della domanda di salute e di prevenzione dei cittadini;

3) il principio giurisprudenziale va pertanto modellato ed adeguato su questa specificità indiscussa, con un istituto ad hoc per il dirigente medico, che non permetta vulneri diretti o indiretti a tale peculiarità, che è un "valore" sociale in quanto mec-

canismo di tutela del paziente.

4) è prevista entro il 31 ottobre 1996 l'istituzione di una Commissione Paritetica composta da rappresentanti dell'ARAN e delle OO.SS. firmatarie del contratto allo scopo di proporre soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 36. Recesso dell'azienda o ente

7. In relazione alla specificità della professione medica e del possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'ARAN 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 15 dicembre 1997.

Articolo 37. Collegio di Conciliazione

15. In fase di prima applicazione del presente contratto e, comunque, non oltre il 15 dicembre 1997, il Collegio dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi:

- a) qualora accerti che il recesso è dovuto alle cause di nullità di cui all'articolo 38, comma 1, lettera a);
- b) qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

Recesso perché

Nella privatizzazione del rapporto di lavoro si è realizzato che:

1. I Dirigenti e i dipendenti hanno responsabilità diverse: esse vengono accertate differenzialmente e diverse sono le tutele
2. La normativa - salvo le parti comuni - tende a differenziarsi anche terminologicamente per segnalare che la posizione



del dirigente in azienda è basata su un rapporto di fiducia
Esempio: il dirigente "si assenta" e non chiede "permessi"

3. La prima, più importante considerazione è che per i dirigenti non esiste più nel nuovo sistema il procedimento disciplinatore.

- Il dirigente deve tenere un comportamento esemplare e se il rapporto fiduciario viene meno in conseguenza di fatti e comportamenti anche estranei alla prestazione lavorativa, ma tali da minare il buon nome del dirigente, l'azienda procede al recesso.
- Nel precedente sistema disciplinare si procedeva alla destituzione.
- Il CCNL introduce garanzie procedurali in tutti i casi di recesso.

I casi di recesso

- A. Recesso ex articolo 2118 del Codice Civile "ad nutum" che avviene con preavviso
- Il CCNL ha escluso che possa avvenire per motivi oggettivi (ristrutturazione, chiusura etc, perché in tali casi vale la mobilità)
 - NO quindi a licenziamenti collettivi
 - Rimane il caso del licenziamento per giustificati motivi soggettivi che consentono la prosecuzione del rapporto di lavoro per il tempo del preavviso (si tratta quindi di casi per i quali in passato si procedeva alla destituzione).

B. Recesso per giusta causa senza preavviso perché il fatto è di tale gravità da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure temporanea (articolo 2119 del Codice Civile)

- Il CCNL non poteva evitare di disciplinare il recesso, atteso che ora il C.C. è tra le fonti del rapporto di lavoro. Avendo abolito il sistema disciplinare (in parte già il Dlgs 29/93) con il CCNL l'applicazione del recesso sarebbe stata automatica e senza garanzie procedurali.

Il CCNL tenendo conto dell'orientamento giurisprudenziale è più avanzato del CCNL della Dirigenza Privata.

- La possibilità di trasferirsi solo dando il preavviso è comunque un'altra novità positiva che può essere ad esempio utilizzata anche per prevenire situazioni anomale.

- Comunque il recesso discriminatorio è difficile perché vi è l'inversione dell'onere della prova (articolo 38, comma 1, lettera a)).

C. Recesso per giusta causa per responsabilità dirigenziale ex articolo 20 Dlgs 29/93 che richiama il C.C. (specifico per i dirigenti pubblici)

- Accertamento ex articolo 59 - Occorre prioritariamente che l'azienda abbia attivato gli articoli 51, 54, 55, 65.

Scheda n. 8 - Aspettativa per Assunzione di incarico

Ad oggi questa fattispecie non era prevista e non sono stati pochi i casi di colleghi costretti a forzare la normativa esistente in merito, richiedendo aspettativa per motivi di famiglia od altro, per potere assumere un incarico di stessa qualifica o, più spesso, di qualifica superiore presso altra USL. Su nostra precisa richiesta si è posto rimedio a questo vuoto normativo. Infatti l'articolo 16 comma 12 prevede la possibilità di fruire di aspettativa non retribuita in caso di contratto a tempo determinato (per sostituzione o per incarico di otto mesi) con la stessa o con altra Azienda.

Il periodo di aspettativa ha la medesima durata di quella occorrente per l'espletamento del contratto a tempo determinato. In coerenza con questo principio siamo riusciti ad ottenere anche una sorta di paracadute per il dirigente di I livello cui venga conferito un incarico quinquennale di II livello. Infatti l'articolo 28 comma 5 prevede un'aspettativa di sei mesi per tale fattispecie.

Ciò significa che se il dirigente dopo qual-

che mese di espletamento dell'incarico di II livello ritiene di non trovarsi a proprio agio nella prosecuzione dell'incarico stesso, ha il diritto di tornare nella propria posizione ed Ente di partenza.

Scheda n. 9 - Relazioni Sindacali Accordo quadro nazionale Contrattazione, tutela, confronto a livello decentrato

Il titolo può apparire farraginoso ed impreciso ma rende abbastanza fedelmente l'insieme delle norme che si è ritenuto di analizzare in questa scheda.

Il contratto non si fa esclusivamente in sede nazionale, nella trattativa con l'A-RAN, bensì si costruisce anche nel confronto in Azienda tra Direzione Generale ed OO.SS. di categoria e perfino nella trattativa diretta tra singolo Dirigente e l'Azienda nel suo complesso.

Da questo spunto si è pensato di proporre una valutazione complessiva di tutte le norme contrattuali che, in primo luogo, consentono ed aprono gli spazi alla trattativa decentrata tra singole Aziende ed organizzazioni di categoria, ma altresì di quelle che vedono i Dirigenti medici protagonisti di momenti di vera e propria contrattazione in funzione delle responsabilità gestionali e di direzione di strutture che vengono ad assumere e, infine, anche di quelle che consentono uno spazio di negoziazione ai singoli Dirigenti nella definizione di elementi specifici del proprio rapporto di lavoro nella struttura sanitaria; questo nella convinzione che siano tutti momenti che consentono di dare contenuto e sostanza al disposto contrattuale ma anche alle prerogative della dirigenza medica.

Articolo 5 "Materie di contrattazione"

L'insieme di norme ricomprese in questa scheda è decisamente ampio ed eterogeneo. Come è intuitivo, degli articoli relativi alle relazioni sindacali aziendali il

più importante è quello riferito alle materie di contrattazione decentrata propriamente dette; la norma, art.5, pur ricalcando quella già proposta dall'Agenzia nell'ambito del contratto del comparto sanità se ne discosta alla fine in modo significativo.

Vediamo pertanto tale articolo analizzando le principali materie ivi contenute:

1. la definizione dei contingenti dei dirigenti che devono essere esonerati dagli scioperi per garantire la continuità di funzionamento dei servizi essenziali; la materia (lettera a) deve essere vista in forma coordinata con l'art. 2 delle norme di garanzia sui servizi pubblici essenziali che costituiscono il cappello del CCNL;
2. i criteri generali per l'allocatione delle risorse ordinarie (lettera b) e di quelle aggiuntive (lettera c) nell'ambito dell'Azienda tra le diverse macro unità organizzative; è una materia di rilievo giacché consente di dare peso, in quelle che saranno le successive negoziazioni di budget, a criteri di distribuzione delle risorse che tengano reale conto delle esigenze sanitarie;

3. i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato (lettera d) è un'altra materia che sebbene non travalichi i confini degli indirizzi di massima dell'azione aziendale nello specifico campo, consente di introdurre anche in tale contesto apprezzabili elementi di salvaguardia della corretta e tempestiva remunerazione dei comportamenti più attivi e produttivi dei dirigenti medici;

4. lo spostamento di quote di risorse, previsto dalla lettera e) del comma 1 dell'articolo in esame assume un'importanza fondamentale e segna uno dei momenti di distacco dall'impostazione originaria della parte pubblica; la contrattazione su tale materia consente infatti di governare il flusso delle risorse tra il fondo destinato alla remunerazione delle particolari condizioni di lavoro (art.62) e





quello per il finanziamento della retribuzione di risultato (art.63), con quello destinato a compensare l'indennità di posizione, quella di specificità medica e quella per lo specifico trattamento dei II livelli dirigenziali (art.60); l'importanza di un simile strumento di controllo e di gestione delle risorse è tanto più pregnante quanto più strutturale e definitiva è la movimentazione di esse; non deve essere dimenticato infatti che tali spostamenti possono essere distinti in provvisori (quali sono quelli previsti dal comma 6 dell'articolo 60 e dal comma 5 dell'art.63) ed in definitivi (quelli contemplati dai commi 2 e 3 dell'art.60 e, specularmente, dal comma 2 lett.a) dell'art.63) e che mentre i primi sono destinati a non far perdere risorse temporaneamente non utilizzate per i fini contrattuali stabili, i secondi hanno la ben più importante funzione di alimentare il fondo maggiormente innovativo del contratto con risorse fresche attinte dall'unico contenitore che consente giunzioni economiche extra contrattuali; inoltre gli spostamenti definitivi assolvono la funzione di traslare risorse da utilizzare a forte rischio (quali sono quelli legati alla retribuzione di risultato) verso impieghi di maggior sicurezza e stabilità (quali sono quelli per la posizione e per le indennità di specificità medica e per lo specifico trattamento dei II livelli dirigenziali); la possibilità di contrattare tali meccanismi appare quindi di insostituibile rilievo;

5. di altrettanto rilevanza è la materia attinente la definizione di linee di indirizzo generale per l'attività di formazione (lettera f del comma 1 dell'articolo in esame), giacché essa si riconnette con uno degli elementi più caratterizzanti la specificità del contratto della Dirigenza medica, quella, appunto, della formazione e dell'aggiornamento professionale; delle conquiste dirette in termini di risorse temporali e di quelle più strettamente economiche che guadagnate nel corso della trattativa

destinate a tale delicata funzione si dirà più avanti, ora è sufficiente rilevare come tali traguardi siano ben supportati dallo spazio di trattativa che la specifica norma in esame consente di percorrere e che deve essere senza dubbio fortemente rafforzata in sede aziendale;

6. altro punto cardine, che verrà anch'esso meglio trattato nella scheda specifica, è quello concernente lo spinosissimo tema della mobilità; l'aspetto qui trattato (lettera h) del comma 1 dell'art.5) è quello relativo agli accordi di mobilità previsti dall'art.35 del D.Lgs. 29/1993 e disciplinati in ambito contrattuale dall'art.31, la cui stesura definitiva, in particolare l'introduzione di un nuovo comma 1, consente di disporre in sede aziendale di ogni strumento utile a salvaguardare la continuità e la stabilità del rapporto di quei colleghi che dovessero rimanere coinvolti in processi di rideterminazione negativa degli organici; la riformulazione del richiamato comma 1 dell'art.31 permette infatti alle OO.SS. aziendali, di accertare, prima della stipula degli accordi di mobilità previsti dal comma 2 e successivi, che l'azienda abbia definitivamente esposto ogni possibile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medici in potenziale esubero; questo ad integrazione della possibilità di intervenire in sede di trattativa decentrata sui piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie, sulle innovazioni tecnologiche ed organizzative e sulle sperimentazioni gestionali, al fine di venire e gestire il fenomeno degli esuberanti di personale medico previsto dalla lettera 1) del medesimo comma in esame;

7. da ultimo, ma non certamente in ordine di importanza, il comma in esame, alla lettera m), prevede che in sede di trattativa decentrata rientri anche l'applicazione dell'art.47, comma 4, che riguarda, come significativamente recita il titolo dell'articolo stesso, la riconversione delle risorse già destinate alla progressione economica

per anzianità; anche tale norma può essere considerata, a giusto titolo, un risultato di rilievo raggiunto dalla trattativa e lo spazio che viene lasciato alla contrattazione decentrata sulla materia aggiunge valore alle soluzioni garantiste prefigurate dal disposto dell'articolo 47.

Articolo 6 "Informazione preventiva"

Di minor incisività, quanto a strumento di relazione sindacale, ma di altrettanta importanza quanto quelle trattate dall'art.5, sono le materie contemplate dall'art.6 e per le quali è sancita una forma di informazione preventiva; occorre precisare che per alcune di esse l'impossibilità di farne oggetto di trattativa discende direttamente dall'esistenza di una riserva di legge sulla specifica materia - è il caso, ad esempio, delle materie previste alle lettere a),b),e) ed m); per altre materie viceversa l'esistenza di aspetti correlati, già contenuti in argomenti oggetto di contrattazione, consente di governare in modo sufficientemente adeguato la specifica problematica - è il caso delle materie trattate nella lettera d) e nelle lettere da f) ad l).

Articolo 9 "Forme di partecipazione"

Di non secondaria importanza sono da considerare le opportunità di partecipazione offerte dalle commissioni e dalle conferenze disciplinate dall'art.9 del contratto che, sebbene prive del carattere di sede negoziale, costituiscono quell'indispensabile momento di verifica e di controllo su materie di rilievo e che possono costituire idoneo presupposto per l'attivazione di strumenti più strettamente negoziali.

Articolo 10 "Rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro"

Per concludere con i riferimenti alla parte più direttamente attinente le relazioni sindacali in senso stretto, occorre mettere

in luce l'importanza dell'art.10 comma 2, con il quale viene dato ulteriore riconoscimento e forza alla specificità dell'area di contrattazione medico-veterinaria per la quale viene convenuta l'opportunità di stipulare appositi protocolli per la costituzione di R.S.U. mediche e veterinarie; importante segnale della validità, sofferta ma produttiva, della concertazione con la quale le sigle sindacali mediche hanno affrontato il tavolo della trattativa.

Articolo 58 "Norma transitoria per l'attribuzione ai dirigenti di II livello della retribuzione di posizione e dello specifico trattamento economico legato all'opera"

Passando ora ad analizzare quelle forme che potremmo definire di contrattazione impropria, la prima che ci si pone è quella prevista, in forma diretta per ciascun Dirigente di II livello, dall'art.58, commi 1 e 4, che stabiliscono criteri per la definizione del valore dello specifico trattamento economico conseguente al conferimento dell'incarico quinquennale, nonchè il contesto formale del contratto individuale nel quale tale specifico trattamento viene quantificato, nel rispetto dei limiti minimo e massimo fissati dal comma 1 anzidetto.

Tale forma di contrattazione individuale è, con tutta evidenza, di grande valore e significato, poiché introduce il concetto che la retribuzione, od almeno una parte non indifferente di essa, possa essere il frutto di una valutazione congiunta dei soggetti interessati, valutazione sulla quale non potranno non pesare la professionalità e l'esperienza acquisite da ogni singolo Dirigente medico.

Articolo 65 "La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del SSN"

Una ulteriore modalità di contrattazione è quella prevista dall'art.65, commi 4 e 5



che, pur non menzionandola espressamente, richiamano una inevitabile forma di contrattazione, quella più propriamente budgetaria, che deve inevitabilmente intervenire nel momento in cui la Direzione Generale definisce programmi ed obiettivi prestazionali delle singole articolazioni aziendali, determinando altresì le risorse umane, strumentali e finanziarie che a ciascuna di esse vengono assegnate per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il momento di confronto appare non solo ineludibile ma di fondamentale importanza perché pone le basi di quello che sarà poi il processo di valutazione dell'operato dei Dirigenti con tutte le conseguenze che a tale processo conseguono.

Articolo 67 "Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici"

A conclusione poi di questa scheda è senza dubbio necessario richiamare il contenuto dell'art. 67, comma 6 e del correlato allegato n. 6, punto 1 (lettera d), che, in materia di libera professione dei Dirigenti medici prevede due ulteriori e distinte forme di contrattazione: la prima, da esplicitarsi da parte delle OO.SS. mediche, è quella finalizzata alla determinazione della quota percentuale della tariffa per la libera professione intra-moenia che, nella misura non inferiore al 5%, deve essere destinata alle attività di formazione ed aggiornamento professionale dei dirigenti medici ai sensi dell'art. 33; la seconda è invece quella che prevede la possibilità, per il singolo dirigente di II livello che abbia ricevuto l'incarico di Responsabile di Dipartimento di rinunciare all'attività libero professionale, esterna a fronte di una maggiorazione, contrattata con l'Azienda, del valore della retribuzione di posizione già posseduta in una misura compresa tra il 40% del valore massimo della fascia di riferimento (art. 56, comma 1, lett. a) e tale ultimo

importo. Anche con tale previsione riteniamo sia stato fatto un notevole passo avanti verso le logiche di aziendalizzazione che devono permeare le Aziende Sanitarie e che devono necessariamente trovare nella Dirigenza medica il supporto professionale adeguato.

Relazioni sindacali in sede aziendale

1. *Contrattazione decentrata (articolo 5)*
 - a) materie economiche sulla produttività e risorse aggiuntive spostamento tra fondi
 - b) materie a contenuto economico indiretto
 - aggiornamento
 - implicazioni scelte organizzative
 - implicazioni sulla tutela luoghi di lavoro
 - c) pari opportunità
 - mobilità

2. Informazione preventiva

3. Informazione successiva

4. *Esame su materie informazione preventiva:*
 - a) articolazione orario (artt. 17, 18, 19, 20)
 - b) articolazione posizioni organizzative ai fini retribuzione di posizione (articolo 51)
 - c) criteri generali per affidamento e revoca degli incarichi (artt. 52, 53)
 - d) sistemi di valutazione dei dirigenti (articolo 59)

Perché:

si tratta di materie che l'articolo 4 del Dlgs 299/93 affida all'azienda in veste di "privato datore di lavoro". Il modello partecipato e condiviso rimane preferibile a quello imposto: ciò rende necessario l'incontro, ma non l'obbligo di contrarre ossia di stipulare l'accordo.

Conseguenze:

L'azienda per il tramite del dirigente preposto decide autonomamente o secondo le risultanze del verbale. Le OO.SS. aziendali in caso di decisione non condivisa attivano le azioni di lotta (stato di agitazione, sciopero).

5. Consultazione

prevista per il regolamento da adottare per la Libera Professione (vedi allegato n. 6)

6. Partecipazione

articolo 9

- a livello Regionale su temi specifici con tavoli di "concertazione"
- a livello Nazionale con l'ARAN

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Fin dall'inizio e per tutta la trattativa l'ARAN ha proposto quale sistema di relazioni sindacali le RSU, discendenti dai protocolli ARAN-Confederazioni sindacali sottoscritti nell'Aprile 1994.

Noi non abbiamo mai riconosciuto, né nella forma né nella sostanza, tali accordi e senza manifestare un atteggiamento pregiudizialmente negativo nei confronti del nuovo tipo di relazioni sindacali proposto abbiamo chiesto che esse discendessero da un protocollo d'intesa tra tutte le OO.SS. mediche della Dirigenza Medica e l'ARAN.

Ciò in quanto la nostra specificità, nonché la nostra area contrattuale peculiare e separata, ci imponevano e consentivano l'adozione di un accordo quadro i cui contenuti fossero elaborati esclusivamente dalle OO.SS. di categoria della Dirigenza Medica e non fossero, invece, una pedissequa copia di altrui accordi imposti in modo prevaricatorio.

L'attuale formulazione dell'articolo 10 ci rende merito della nostra fermezza sicché entro il 21 dicembre 1996 dovremo pervenire alla definizione del relativo

protocollo d'intesa con l'ARAN dal quale le discenderanno le norme per la costituzione delle RSU di area medica.

In attesa di questo protocollo non sono certo sospese le relazioni sindacali periferiche.

Ma a differenza (notevole) di quanto normato dal DPR 384, per cui la trattativa decentrata compete ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, oggi, e fino alla costituzione delle RSU di area medica, sono titolati alla trattativa decentrata ESCLUSIVAMENTE i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dell'area della Dirigenza Medica FIRMATARIE DEL PRESENTE CONTRATTO ai sensi dell'articolo 11, comma 2, 1° capoverso, così come confermato dalle indicazioni quadro fornite dall'ARAN alle Regioni, in data 23/1/96, in merito alla contrattazione collettiva decentrata nel comparto sanità, nonché dalla recente sentenza della Corte Costituzionale del 12 luglio 1996.

Pertanto è utile ricapitolare le sigle che, ad oggi, hanno sottoscritto il contratto e che solo come tali potranno partecipare alle trattative decentrate:

ANAAO ASSOMED
ANPO
Fed. CISL medici COSIME
Fed. FP CGIL-UIL Medici-FIALS
Medici-CUMI AMFUP
FESMED (AOGOI, ACOI, ANMCO, ANMDO, FEMEPA, SEDI, SUMI)
SIMET
SIVEMP
SNR
UMSPED (AAROI, AIPAC)

Ad ulteriore chiarimento occorre sottolineare che il titolare della trattativa e, quindi, delle decisioni da sottoscrivere in qualità di rappresentante di federazioni composte da più sigle, deve essere unico.



APPENDICE COME APPLICARE IL NUOVO CCNL

Al fine di meglio illustrare come il CCNL, firmato il 22 luglio u.s., si applica nel concreto e nell'intento di agevolare al massimo i propri iscritti, l'Associazione ha studiato una serie di tabelle in base alle quali è possibile determinare i miglioramenti economici lordi mensili spettanti a ciascun ex livello alle varie scadenze previste dal contratto stesso. Al riguardo si osserva che sia la vecchia retribuzione percepita, sia la nuova, viene distinta in due parti:

1. la prima denominata "comune" prescinde da qualsiasi fattore contingente od imputabile all'individuo (anzianità, incentivante, straordinari, indennità di rischio, bilinguismo, pronta disponibilità, reperibilità, ecc.) ed è quindi comune per tutti gli appartenenti all'ex livello di provenienza;

2. la seconda denominata "individuale" contempla, viceversa, tutte le voci stipendiali che possono non sussistere e quindi rappresenta la storia personale di ciascun dirigente medico.

Le prime sette tabelle, pertanto, mostrano il beneficio mensile conseguibile alle date indicate a prescindere dall'anzianità di servizio, dall'incentivante e da altre competenze accessorie e consentono una personalizzazione individuale a cura del soggetto interessato. La prima avvertenza sta nell'enucleare correttamente dal "cedolino" la voce "anzianità" che come noto compete sullo stipendio, sull'indennità di tempo pieno e sull'indennità medico specialistica. Si rammenta che tale ultima voce è corrisposta a differenza delle altre due, solo per dodici mesi e che, pertanto, al fine di rendere omogenei gli addendi va moltiplicata per il fattore 0,92308. Per quanto riguarda l'incentivante occorre ricordare che parte delle nuove voci retributive sono state "autofinanziate" con l'utilizzo di 50 minuti di "plus orario" e che pertanto, se vi è capienza, occorre diminuire, con decorrenza dall'1/1/1997, quanto percepito nel 1995 del valore mensile corrispondente a 50 minuti di plus orario. Orientativamente gli importi sono pari a circa 298.000 lire per l'ex assistente con meno di 5 anni, a circa 319.000 lire per l'ex assistente con più di cinque anni, a 405.000 per l'ex aiuto, a 411.000 lire per l'ex aiuto con modulo ed a 506.000 lire per l'ex primario. Per quanto riguarda lo specifico trattamento dei dirigenti di II livello che optano occorre ricordare che la nuova voce retributiva è stata "autofinanziata" con l'utilizzo di 10 minuti di "plus orario" e dallo straordinario. Pertanto, se vi è capienza, occorre diminuire, con decorrenza dall'1/1/1997, quanto percepito nel 1995 a titolo di incentivante di un ulteriore valore mensile corrispondente a 10 minuti di plus orario. Orientativamente l'importo è pari a circa 101.000 lire. Infine, in caso di riduzione dell'indennità di tempo pieno del 15%, operata dall'Azienda ai sensi dell'articolo 4 della legge 72-4/1994, i valori mensili da portare in detrazione della retribuzione di posizione, a decorrere dall'1/1/1996 sono rispettivamente di £ 166.250 per l'ex IX livello, di £ 206.500 per l'ex X livello e di £ 247.250 per l'ex XI livello.

[illegible]

Sanità- area dirigenziale medica: incrementi economici rispetto a inflazione programmata

Ipotesi A - Riferimento all'inflazione programmata

Ex qualitative	Perdita mensile per mancata applicazione inflazione programmata	-898	-463	-247	-1.608	1.587	-	402	1.990	+382
		-724	-327	-207	-1.258	1.220	-	299	1.518	+260
IX		-559	-215	-166	-940	907	445	209	1.560	+620

Ipotesi B - Riferimento all'inflazione programmata

Ex qualitative	Perdita	per mancata attuazione programmata	Perdita	mensile per mancata attuazione programmata	-1.193	-463	-247	-1.903	1.587	402	1.990	+87	XI
				riduzione 30% incentivi di produttività mancata	-327	-207	-166	-1.501	1.220	299	1.518	+17	X
				riduzione 15% indennità di tempo pieno	-215	-166	-907	-907	907	445	1.560	+129	IX
	Totale	perdite mensili	Totale	perdite mensili	-1.903	-1.501	-907	-907	1.220	299	1.518	+17	
	Incrementi	per contratto	Incrementi	realizzati mensili	1.587	402	1.990	1.990	1.587	402	1.990	+87	
				per decreto									
	Incrementi	realizzati mensili	Incrementi	realizzati mensili	402	299	1.990	1.990	1.587	402	1.990	+87	
				aggiuntive con risorse									
	Totale	incrementi mensili	Totale	incrementi mensili	1.990	1.518	1.560	1.560	1.518	299	1.518	+17	
	Saldo	mensile	Saldo	mensile	1.990	1.518	1.560	1.560	1.518	299	1.518	+17	

Fuente: elaboración AVALAO ASSOCIATED - Luján 1996



Nuova struttura della retribuzione I Livello dirigenziale ex IX livello con meno di 5 anni

Importi mensili - (valori in migliaia di lire)

1 - Vecchia retribuzione	
A - Parte comune	
Stipendio tabellare (1)	1.506
Somma forfettaria L.438/92 (1)	20
Indennità vacanza contrattuale (1)	45
Indennità di tempo pieno (1)	1.108
Indennità medico specialistica (2)	138
Indennità dirigenza medica (2)	0
Indennità Integrativa Speciale (1)	1.068
totale A	3.885
B - Parte individuale	
Anzianità (1) (3)	
Incentivante	
Indennità varie	
Straordinario	
Attività libero professionale	0
totale B	0
C - Complesso	3.885

da 1/1/95 da 1/1/96 da 1/1/97 da 1/7/97 da 31/12/97

2 - Nuova retribuzione				
A - Parte comune (1)				
Stipendio tabellare	2.304	2.548	2.699	3.000
Indennità di specificità medica (4)	483	483	1.148	1.148
Retrificazione di posizione	232	232	198	198
Indennità Integrativa Speciale	1.068	1.068	1.068	1.068
totale A	4.086	4.330	5.113	5.516

B - Parte individuale				
Anzianità (1) (3)				
Retrificazione di risultato (2)				
Premio per la qualità della prestazione individuale (2)				
Trattamento legato a particolari condizioni di lavoro (2)				
attività libero professionale	0	0	0	0
totale B	4.086	4.330	5.113	5.516
C - Complesso				

Differenza mensile 2) - 1)

Note:

(1) importi corrisposti per 13 mesi

(2) importi annui divisi per 12 mesi

(3) l'importo, se non espressamente indicato sul cedolino dello stipendio, si ricava sommando le voci stipendio e classi, l'indennità di tempo pieno e l'indennità medico specialistica, moltiplicata per 12 e divisa per 13, complessivamente percepite e sottraendo l'importo di £ 274.173

(4) al compimento dei cinque anni di anzianità l'indennità di specificità è rideterminata in £ 614.000, in £ 1.148.000 ed in £ 1.250.000



Nuova struttura della retribuzione I Livello dirigenziale ex IX livello con più di 5 anni

Importi mensili - (valori in migliaia di lire)

1 - Vecchia retribuzione	
A - Parte comune	
Stipendio tabellare (1)	1.506
Somma forfettaria L.438/92 (1)	20
Indennità vacanza contrattuale (1)	45
Indennità di tempo pieno (1)	1.108
Indennità medico specialistica (2)	180
Indennità dirigenza medica (2)	100
Indennità Integrativa Speciale (1)	1.068
totale A	4.027
B - Parte individuale	
Anzianità (1) (3)	
Incentivante	
Indennità varie	
Straordinario	
Attività libero professionale	0
totale B	0
C - Complesso	4.027

da 1/12/95 da 1/1/96 da 1/1/97 da 1/7/97 da 31/12/97

2 - Nuova retribuzione				
A - Parte comune (1)				
Stipendio tabellare	2.304	2.548	2.699	3.000
Indennità di specificità medica	614	614	1.148	1.148
Retrificazione di posizione	261	261	235	235
Indennità Integrativa Speciale	1.068	1.068	1.068	1.068
totale A	4.247	4.491	5.150	5.551

B - Parte individuale				
Anzianità (1) (3)				
Retrificazione di risultato (2)				
Premio per la qualità della prestazione individuale (2)				
Trattamento legato a particolari condizioni di lavoro (2)				
attività libero professionale	0	0	0	0
totale B	4.247	4.491	5.150	5.552
C - Complesso				

Differenza mensile 2) - 1)

Note:

(1) importi corrisposti per 13 mesi

(2) importi annui divisi per 12 mesi

(3) l'importo, se non espressamente indicato sul cedolino dello stipendio, si ricava sommando le voci stipendio e classi, l'indennità di tempo pieno e l'indennità medico specialistica, moltiplicata per 12 e divisa per 13, complessivamente percepite e sottraendo l'importo di £ 2.780.404



Nuova struttura della retribuzione I Livello dirigenziale ex X livello

Importi mensili - (valori in migliaia di lire)

1 - Vecchia retribuzione	
A - Parte comune	2.101
Stipendio tabellare (1)	20
Somma forfettaria L.438/92 (1)	56
Indennità vacanza contrattuale (1)	1.377
Indennità di tempo pieno (1)	180
Indennità medico specialistica (2)	100
Indennità dirigenza medica (2)	1.106
Indennità Integrativa Speciale (1)	4.940
totale A	
B - Parte individuale	
Anzianità (1) (3)	
Incentivante	
Indennità varie	
Straordinario	
Attività libero professionale	0
totale B	4.940
C - Complesso	

2 - Nuova retribuzione da 1/1/2005 da 1/1/1996 da 1/1/1997 da 31/12/1997

A - Parte comune (1)				
Stipendio tabellare	2.748	2.848	3.000	3.000
Indennità di specificità medica	614	614	1.148	1.250
Ributazione di posizione	908	908	1.068	1.068
Indennità Integrativa Speciale	1.068	1.068	1.068	1.068
totale A	5.338	5.438	6.284	6.386

B - Parte individuale

Anzianità (1) (3)

Ributazione di risultato (2)

Premio per la qualità della

prestazione individuale (2)

Trattamento legato a particolari

condizioni di lavoro (2)

attività libero professionale

totale B

C - Complesso

Differenza mensile 2) - 1)

Note:

(1) importi corrisposti per 13 mesi

(2) importi annui divisi per 12 mesi

(3) l'importo, se non espressamente indicato sul cedolino dello stipendio, si ricava sommando le voci stipendio e classi, l'indennità di tempo pieno e l'indennità medico specialistica, moltiplicata per 12 e divisa per 13.

complessivamente percepite e sottraendo l'importo di £. 3643737



Nuova struttura della retribuzione I Livello dirigenziale ex X livello con modulo funzionale

Importi mensili - (valori in migliaia di lire)

1 - Vecchia retribuzione	
A - Parte comune	2.101
Stipendio tabellare (1)	20
Somma forfettaria L.438/92 (1)	56
Indennità vacanza contrattuale (1)	1.377
Indennità di tempo pieno (1)	280
Indennità medico specialistica (2)	283
Indennità dirigenza medica (2)	1.106
Indennità Integrativa Speciale (1)	5.223
totale A	
B - Parte individuale	
Anzianità (1) (3)	
Incentivante	
Indennità varie	
Straordinario	
Attività libero professionale	0
totale B	5.223
C - Complesso	

2 - Nuova retribuzione da 1/1/2005 da 1/1/1996 da 1/1/1997 da 31/12/1997

A - Parte comune (1)				
Stipendio tabellare	2.748	2.848	3.000	3.000
Indennità di specificità medica	614	614	1.148	1.250
Ributazione di posizione	1.238	1.238	1.510	1.510
Indennità Integrativa Speciale	1.068	1.068	1.068	1.068
totale A	5.668	5.768	6.726	6.828

B - Parte individuale

Anzianità (1) (3)

Ributazione di risultato (2)

Premio per la qualità della

prestazione individuale (2)

Trattamento legato a particolari

condizioni di lavoro (2)

attività libero professionale

totale B

C - Complesso

Differenza mensile 2) - 1)

Note:

(1) importi corrisposti per 13 mesi

(2) importi annui divisi per 12 mesi

(3) l'importo, se non espressamente indicato sul cedolino dello stipendio, si ricava sommando le voci stipendio e classi, l'indennità di tempo pieno e l'indennità medico specialistica, moltiplicata per 12 e divisa per 13.

complessivamente percepite e sottraendo l'importo di £. 3736045



Nuova struttura della retribuzione II Livello dirigenziale ex XI livello chirurgo

Importi mensili - (valori in migliaia di lire)

I - Vecchia retribuzione	
A - Parte comune	2.799
Stipendio tabellare (1)	20
Somma forfettaria L.438/92 (1)	69
Indennità vacanza contrattuale (1)	1.648
Indennità di tempo pieno (1)	280
Indennità medico specialistica (2)	513
Indennità primario (2)	1.137
Indennità Integrativa Speciale (1)	6.467
totale A	
B - Parte individuale	
Anzianità (1) (3)	
Incentivante	
Indennità varie	
Straordinario	
Attività libero professionale	0
totale B	6.467
C - Complesso	

da 1/12/95 da 1/1/96 da 1/1/97 da 1/7/97 da 3/1/2007

2 - Nuova retribuzione				
A - Parte comune (1)				
Stipendio tabellare	3.662	3.797	4.000	4.000
Indennità di specificità medica	1.125	1.125	1.580	1.667
Ributuzione di posizione	1.068	1.068	1.678	1.678
Indennità Integrativa Speciale	1.137	1.137	1.137	1.137
totale A	6.992	7.127	8.396	8.483

B - Parte individuale				
Anzianità (1) (3)	0	0	0	292
Specifico trattamento (2)				292
Ributuzione di risultato (2)				
Premio per la qualità della prestazione individuale (2)				
Trattamento legato a particolari condizioni di lavoro (2)				
attività libero professionale	0	0	0	292
totale B	6.992	7.127	8.687	8.774
C - Complesso				
Differenza mensile 2) - 1)	526	661	864	2.220

Note:

- (1) importi corrisposti per 13 mesi
(2) importi annui divisi per 12 mesi
(3) l'importo, se non espressamente indicato sul cedolino dello stipendio, si ricava sommando le voci stipendio e classi, l'indennità di tempo pieno e l'indennità medico specialistica, moltiplicata per 12 e divisa per 13, complessivamente percepite e sottraendo l'importo di £ 4.706.212



Nuova struttura della retribuzione II Livello dirigenziale ex XI livello medicina

Importi mensili - (valori in migliaia di lire)

I - Vecchia retribuzione	
A - Parte comune	2.799
Stipendio tabellare (1)	20
Somma forfettaria L.438/92 (1)	69
Indennità vacanza contrattuale (1)	1.648
Indennità di tempo pieno (1)	280
Indennità medico specialistica (2)	365
Indennità primario (2)	1.137
Indennità Integrativa Speciale (1)	6.318
totale A	
B - Parte individuale	
Anzianità (1) (3)	
Incentivante	
Indennità varie	
Straordinario	
Attività libero professionale	0
totale B	6.318
C - Complesso	

da 1/12/95 da 1/1/96 da 1/1/97 da 1/7/97 da 3/1/2007

2 - Nuova retribuzione				
A - Parte comune (1)				
Stipendio tabellare	3.662	3.797	4.000	4.000
Indennità di specificità medica	1.125	1.125	1.580	1.667
Ributuzione di posizione	923	923	1.504	1.504
Indennità Integrativa Speciale	1.137	1.137	1.137	1.137
totale A	6.847	6.982	8.221	8.308

B - Parte individuale				
Anzianità (1) (3)	0	0	0	292
Specifico trattamento (2)				292
Ributuzione di risultato (2)				
Premio per la qualità della prestazione individuale (2)				
Trattamento legato a particolari condizioni di lavoro (2)				
attività libero professionale	0	0	0	292
totale B	6.847	6.982	8.513	8.600
C - Complesso				
Differenza mensile 2) - 1)	529	664	867	2.195

Note:

- (1) importi corrisposti per 13 mesi
(2) importi annui divisi per 12 mesi
(3) l'importo, se non espressamente indicato sul cedolino dello stipendio, si ricava sommando le voci stipendio e classi, l'indennità di tempo pieno e l'indennità medico specialistica, moltiplicata per 12 e divisa per 13, complessivamente percepite e sottraendo l'importo di £ 4.706.212



Nuova struttura della retribuzione II Livello dirigenziale ex XI livello medicina

Importi mensili - (valori in migliaia di lire)

1 - Vecchia retribuzione	
A - Parte comune	2.799
Stipendio tabellare (1)	20
Somma forfettaria L.438/92 (1)	69
Indennità vacanza contrattuale (1)	1.648
Indennità di tempo pieno (1)	280
Indennità medico specialistica (2)	283
Indennità primario (2)	1.137
Indennità Integrativa Speciale (1)	6.237
totale A	
B - Parte individuale	
Anzianità (1) (3)	
Incentivante	
Indennità varie	
Straordinario	
Attività libero professionale	0
totale B	6.237
C - Complesso	

da 1/12/95 da 1/1/96 da 1/1/97 da 1/1/97 da 1/7/97 da 31/12/97

2 - Nuova retribuzione					
A - Parte comune (1)					
Stipendio tabellare	3.662	3.797	4.000	4.000	4.000
Indennità di specificità medica	1.125	1.125	1.580	1.580	1.667
Ributazione di posizione	843	843	1.418	1.418	1.418
Indennità Integrativa Speciale	1.137	1.137	1.137	1.137	1.137
totale A	6.767	6.902	7.105	8.135	8.222
B - Parte individuale					
Anzianità (1) (3)					
Specifico trattamento (2)	0	0	0	292	292
Ributazione di risultato (2)					
Premio per la qualità della prestazione individuale (2)					
Trattamento legato a particolari condizioni di lavoro (2)					
attività libero professionale					
totale B	0	0	0	292	292
C - Complesso	6.767	6.902	7.105	8.427	8.514
Differenza mensile 2) - 1)	530	665	868	2.190	2.277

Note:

(1) importi corrisposti per 13 mesi

(2) importi annui divisi per 12 mesi

(3) l'importo, se non espressamente indicato sul cedolino dello stipendio, si ricava sommando le voci stipendio e classi, l'indennità di tempo pieno e l'indennità medico specialistica, moltiplicata per 12 e divisa per 13, complessivamente percepite e sottraendo l'importo di £ 4.706.212



Fondo per la qualità individuale - Importi annui per percettore (7% degli appartenenti alla qualifica)

	Numero dipendenti	Importo medio fondino	Importo per percettore
RUOLO SANITARIO			
Medici Tempo Pieno			
II livello dirigenziale ex XI livello	9.067	261	3.735
I livello dirigenziale ex X livello qualificato	752	217	3.106
ex X livello	31.855	194	2.773
ex IX livello >5 anni	5.024	157	2.241
ex IX livello <5 anni	36.545	136	1.943
TOTALE	74.176	163	2.331
Medici Tempo Definito			
II livello dirigenziale ex XI livello	1.608	158	2.262
I livello dirigenziale ex X livello qualificato	59	132	1.889
ex X livello	5.885	118	1.683
ex IX livello >5 anni	974	100	1.434
ex IX livello <5 anni	5.352	86	1.227
TOTALE	12.270	103	3.465
Veterinari			
II livello dirigenziale ex XI livello	682	240	3.429
I livello dirigenziale ex X livello qualificato	26	212	3.028
ex X livello	1.503	176	2.511
ex IX livello >5 anni	319	150	2.142
ex IX livello <5 anni	3.005	130	1.857
TOTALE	4.853	146	2.084

Fonte: elaborazione ANAAO ASSOMED - Luglio 1996





Nuova struttura della retribuzione ex IX (< 5 aa) - Tempo Pieno

	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
	a	b	c	d	e	f
Tabellare*	27.643	30.571	32.393	32.393	36.000	36.000
Ind. Spec. Medica*	5.660	5.660	5.660	12.066	12.066	13.295
Pos. Funz. Fissa*	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Pos. Funz. Variabile*	782	782	782	371	371	371
IIS	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
Straordinario	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770
Altre Indennità	196	196	196	196	196	196
Incentivi	9.321	9.321	9.321	3.123	3.123	3.123
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	6.444	6.444	6.444	6.444	6.444	6.444
Fondino	106	106	106	106	106	136
13 ^a mensilità	3.544	3.788	3.940	4.440	4.740	4.843
Nuova retribuzione	71.349	74.521	76.495	76.792	80.699	82.061

Fonte: elaborazione ANAEO ASSOMED - Luglio 1996

Nuova struttura della retribuzione ex IX (al compimento del 5 aa) - Tempo Pieno

	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
	a	b	c	d	e	f
Tabellare*	27.643	30.571	32.393	32.393	36.000	36.000
Ind. Spec. Medica*	7.370	7.370	7.370	13.776	13.776	15.000
Pos. Funz. Fissa*	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Pos. Funz. Variabile*	782	782	782	371	371	371
IIS	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
Straordinario	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770	1.770
Altre Indennità	196	196	196	196	196	196
Incentivi	9.321	9.321	9.321	3.123	3.123	3.123
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	6.444	6.444	6.444	6.444	6.444	6.444
Fondino	106	106	106	106	106	136
13 ^a mensilità	3.687	3.931	4.082	4.582	4.883	4.885
Nuova retribuzione	73.202	76.374	76.347	78.644	82.552	83.908

Fonte: elaborazione ANAEO ASSOMED - Luglio 1996

Note: *: dati non inclusivi della tredicesima
a: struttura retribuzione al primo biennio
b: aumento tabellare (decreto & contratto)
c: aumento tabellare contrattuale
d: aumento ISM & consolidamento di 6196
e: aumento ISM & consolidamento di 4264
f: aumento ISM contrattuale

Elaborazioni su modello teorico riferito a retribuzioni medie da consuntivo 1992



Nuova struttura della retribuzione ex IX (> 5 aa) - Tempo Pieno

	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
	a	b	c	d	e	f
Tabellare*	27.643	30.571	32.393	32.393	36.000	36.000
Ind. Spec. Medica*	7.370	7.370	7.370	13.776	13.776	15.000
Pos. Funz. Fissa*	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Pos. Funz. Variabile*	1.136	1.136	1.136	820	820	820
IIS	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
Straordinario	1.949	1.949	1.949	1.949	1.949	1.949
Altre Indennità	204	204	204	204	204	204
Incentivi	13.560	13.560	13.560	7.806	7.806	7.806
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	10.418	10.418	10.418	10.418	10.418	10.418
Fondino	111	111	111	111	111	157
13 ^a mensilità	4.047	4.291	4.443	4.951	5.251	5.353
Nuova retribuzione	82.271	85.443	87.417	88.261	92.188	93.540

Fonte: elaborazione ANAEO ASSOMED - Luglio 1996

Note: *: dati non inclusivi della tredicesima
a: struttura retribuzione al primo biennio
b: aumento tabellare (decreto & contratto)
c: aumento tabellare contrattuale
d: aumento ISM & consolidamento di 5764
e: aumento tabellare (decreto)
f: aumento ISM contrattuale

Nuova struttura della retribuzione ex X - Tempo Pieno

	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
	a	b	c	d	e	f
Tabellare*	32.977	34.176	36.000	36.000	36.000	36.000
Ind. Spec. Medica*	7.370	7.370	7.370	13.776	13.776	15.000
Pos. Funz. Fissa*	7.940	7.940	7.940	7.940	7.940	7.940
Pos. Funz. Variabile*	2.957	2.957	2.957	4.880	4.880	4.880
IIS	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
Straordinario	2.207	2.207	2.207	2.207	2.207	2.207
Altre Indennità	230	230	230	230	230	230
Incentivi	14.155	14.155	14.155	9.891	9.891	9.891
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	16.081	16.081	16.081	16.081	16.081	16.081
Fondino	139	139	139	139	139	194
13 ^a mensilità	5.610	5.710	5.882	6.556	6.556	6.656
Nuova retribuzione	103.549	104.848	106.824	111.583	111.583	112.964

Fonte: elaborazione ANAEO ASSOMED - Luglio 1996

Note: *: dati non inclusivi della tredicesima
a: struttura retribuzione al primo biennio
b: aumento tabellare (decreto & contratto)
c: aumento tabellare contrattuale
d: aumento ISM & consolidamento di 4264
e: aumento tabellare (decreto)
f: aumento ISM contrattuale

Elaborazioni su modello teorico riferito a retribuzioni medie da consuntivo 1992



Nuova struttura della retribuzione ex X (Modulo) - Tempo Pieno

	a	b	c	d	e	f
	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
Tabellare*	32.977	34.176	36.000	36.000	36.000	36.000
Ind. Spec. Medica*	7.370	7.370	7.370	13.776	13.776	15.000
Pos. Funz. Fissa*	11.078	11.078	11.078	11.078	11.078	11.078
Pos. Funz. Variabile*	3.783	3.783	3.783	7.037	7.037	7.037
IIS	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
Straordinario	2.393	2.393	2.393	2.393	2.393	2.393
Altre Indennità	230	230	230	230	230	230
Incentivi	20.510	20.510	20.510	16.185	16.185	16.185
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	17.690	17.690	17.690	17.690	17.690	17.690
Fondino	146	146	146	146	146	217
13 ^a mensilità	6.075	6.175	6.327	7.132	7.132	7.234
Nuova retribuzione	116.135	117.434	119.410	125.550	125.550	126.947

Fonte: elaborazione ANAAO ASSOMED - Luglio 1996

Note: *: dati non inclusivi della tredicesima
a: struttura retribuzione al primo biennio
b: aumento tabellare (decreto & contratto)
c: aumento tabellare contrattuale
d: aumento ISM & consolidamento di 4325
e: aumento tabellare (decreto)
f: aumento ISM contrattuale

Nuova struttura della retribuzione ex XI (Medico) - Tempo Pieno (senza opzione)

	a	b	c	d	e	f
	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
Tabellare*	43.941	45.561	48.000	48.000	48.000	48.000
Ind. Spec. Medica*	13.500	13.500	13.500	18.957	18.957	20.000
Pos. Funz. Fissa*	6.969	6.969	6.969	11.000	11.000	11.000
Pos. Funz. Variabile*	4.106	4.106	4.106	7.049	7.049	7.049
IIS	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783
Straordinario	1.412	1.412	1.412	1.412	1.412	1.412
Altre Indennità	319	319	319	319	319	319
Incentivi	20.074	20.074	20.074	12.062	12.062	12.062
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442
Fondino	187	187	187	187	187	261
13 ^a mensilità	7.830	7.965	8.168	8.204	8.204	9.291
Nuova retribuzione	138.563	140.318	142.960	148.415	148.415	149.619

Fonte: elaborazione ANAAO ASSOMED - Luglio 1996

Note: *: dati non inclusivi della tredicesima
a: struttura retribuzione al primo biennio
b: aumento tabellare (decreto & contratto)
c: aumento tabellare contrattuale
d: aumento ISM & consolidamento di 8012
e: aumento tabellare (decreto)
f: aumento ISM contrattuale

Elaborazioni su modello teorico riferito a retribuzioni medie da consuntivo 1992



Nuova struttura della retribuzione ex XI (Medico) Tempo Pieno (opzione)

	a	b	c	d	e	f
	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
Tabellare*	43.941	45.561	48.000	48.000	48.000	48.000
Ind. Spec. Medica*	13.500	13.500	13.500	18.957	18.957	20.000
Pos. Funz. Fissa*	6.969	6.969	6.969	11.000	11.000	11.000
Pos. Funz. Variabile*	4.106	4.106	4.106	7.049	7.049	7.049
Spec. Tratt. minimo	0	0	0	3.500	3.500	3.500
IIS	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783
Straordinario	1.412	1.412	1.412	0	0	0
Altre Indennità	319	319	319	319	319	319
Incentivi	20.074	20.074	20.074	12.062	12.062	12.062
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442
Fondino	187	187	187	187	187	261
13 ^a mensilità	7.830	7.965	8.168	9.204	9.204	9.291
Nuova retribuzione	138.563	140.318	142.960	150.503	150.503	151.707

Fonte: elaborazione ANAAO ASSOMED - Luglio 1996

Nuova struttura della retribuzione ex XI (Chirurgo) - Tempo Pieno (senza opzione)

	a	b	c	d	e	f
	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
Tabellare*	43.941	45.561	48.000	48.000	48.000	48.000
Ind. Spec. Medica*	13.500	13.500	13.500	18.957	18.957	20.000
Pos. Funz. Fissa*	8.613	8.613	8.613	12.000	12.000	12.000
Pos. Funz. Variabile*	4.207	4.207	4.207	8.141	8.141	8.141
IIS	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783
Straordinario	1.412	1.412	1.412	1.412	1.412	1.412
Altre Indennità	319	319	319	319	319	319
Incentivi	20.074	20.074	20.074	12.062	12.062	12.062
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442
Fondino	187	187	187	187	187	261
13 ^a mensilità	7.975	8.110	8.314	9.378	9.378	9.465
Nuova retribuzione	140.453	142.208	144.851	150.681	150.681	151.885

Fonte: elaborazione ANAAO ASSOMED - Luglio 1996

Note: *: dati non inclusivi della tredicesima
a: struttura retribuzione al primo biennio
b: aumento tabellare (decreto & contratto)
c: aumento tabellare contrattuale
d: aumento ISM & consolidamento di 8012
e: aumento tabellare (decreto)
f: aumento ISM contrattuale

Elaborazioni su modello teorico riferito a retribuzioni medie da consuntivo 1992



Nuova struttura della retribuzione ex XI (Chirurgo) Tempo Pieno (con opzione)

	a	b	c	d	e	f
	01-12-1995	01-01-1996	01-11-1996	01-01-1997	01-07-1997	31-12-1997
Tabellare*	43.941	45.561	48.000	48.000	48.000	48.000
Ind. Spec. Medica*	13.500	13.500	13.500	18.957	18.957	20.000
Pos. Funz. Fissa*	8.613	8.613	8.613	12.000	12.000	12.000
Pos. Funz. Variabile*	4.207	4.207	4.207	8.141	8.141	8.141
Spec. Tratt. minimo	0	0	0	3.500	3.500	3.500
IIS	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783	14.783
Strordinario	1.412	1.412	1.412	0	0	0
Altre Indennità	319	319	319	319	319	319
Incentivi	20.074	20.074	20.074	12.062	12.062	12.062
Indennità Primariale	0	0	0	0	0	0
Anzianità	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442	25.442
Fondino	187	187	187	187	187	261
13ª mensilità	7.975	8.110	8.314	9.378	9.378	9.465
Nuova retribuzione	140.453	142.208	144.851	152.769	152.769	153.973

Fonte: elaborazione ANAAO ASSOMED - Luglio 1996

Note: *: dati non inclusivi della tredicesima

a: struttura retribuzione al primo biennio

b: aumento tabellare (decreto & contratto)

c: aumento tabellare contrattuale

d: aumento ISM & consolidamento di 8012

annui di incentivi

e: aumento tabellare (decreto)

f: aumento ISM contrattuale

Elaborazioni su modello teorico riferito a retribuzioni medie da consuntivo 1992

COMPARTO SANITA' CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA PARTE ECONOMICA BIENNIO 1996 - 1997

ARTICOLO 1

Stipendio tabellare

I - I benefici economici del presente contratto si applicano ai dirigenti già in servizio presso le aziende ed enti alla data del 1° gennaio 1996 od assunti successivamente - anche con rapporto a tempo determinato - secondo i criteri di cui all'articolo 50, comma 1 del Ccnl relativo al quadriennio 1994-1997 per la parte normativa ed al primo biennio di parte economica 1994-1995.

ARTICOLO 2

Incrementi contrattuali

1 - Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli articoli 43, 44 e 45, comma 1, lettere A e C del Ccnl di cui all'articolo 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:

- I livello dirigenziale: L. 100.000

- II livello dirigenziale: L. 135.000

2 - Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

- I livello dirigenziale: L. 252.000

- II livello dirigenziale: L. 339.000

3 - Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli articoli 43, 44 e 45, comma 1, lettera B del Ccnl citato al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:

- I livello dirigenziale: L. 62.000

- II livello dirigenziale: L. 91.000

4 - Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

- I livello dirigenziale: L. 157.000

- II livello dirigenziale: L. 230.000

5 - Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli articoli 43, 44 e 45, comma 1, lettera D del Ccnl di cui al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:

- I livello dirigenziale: L. 89.000

- II livello dirigenziale: L. 123.000

6 - Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto



l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

- I livello dirigenziale: L. 223.000
- II livello dirigenziale: L. 309.000
- 7. Nei confronti dei dirigenti del I livello con anzianità di servizio inferiore ai cinque anni continua altresì a trovare applicazione - ad esaurimento - l'articolo 117 del Dpr 384/1990, riconfermato dall'articolo 43 comma 2 del Ccnl di cui all'articolo 1.

ARTICOLO 3

1 - Gli stipendi tabellari annui dal 1° novembre 1996, sono rideterminati nei seguenti importi:

- Dirigenti del I livello ex articolo 43 lettera A e C Ccnl di cui al comma 1:
L. 32.393.000
- Dirigenti del I livello ex articolo 43 lettera B Ccnl di cui al comma 1:
L. 19.792.000
- Dirigenti del I livello ex articolo 43 lettera D Ccnl di cui al comma 1:
L. 27.913.000
- Dirigenti del I livello ex articolo 44 lettera A e C Ccnl di cui al comma 1:
L. 36.000.000
- Dirigenti del I livello ex articolo 44 lettera B Ccnl di cui al comma 1:
L. 22.499.000
- Dirigenti del I livello ex art. 44 lett. D) Ccnl di cui al comma 1:
L. 31.521.000
- Dirigenti del II livello ex articolo 45 lettera A e C Ccnl di cui al comma 1:
L. 48.000.000
- Dirigenti del II livello ex articolo 45 lettera B Ccnl di cui al comma 1:
L. 33.028.000
- Dirigenti del II livello ex articolo 45 lettera D Ccnl di cui al comma 1:
L. 43.744.000
- 2 - Dal 1° luglio 1997, gli stipendi annui tabellari dei dirigenti di I livello ex art. 43 del CCNL di cui all'art. 1, per effetto

del d.l. 299/1996 ivi citato nonché per gli effetti del comma 1 sono così determinati a regime:

- Dirigenti di I livello lettera A e C
L. 36.000.000
- Dirigenti di I livello lettera B
L. 22.499.000
- Dirigenti di I livello lettera D
L. 31.521.000
- 3 - Il trattamento economico omnicomprendivo di L. 9.158.000 previsto dall'articolo 70, comma 5 del Ccnl, di cui all'articolo 1, dal 1° novembre 1996 è rideterminato in L. 10.800.000

ARTICOLO 4

Rideterminazione del finanziamento del fondo per l'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello

1 - Il fondo per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello non è incrementato

2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le cadenze indicale, ferma restando l'applicabilità dell'articolo 63, comma 2 lettera a) ultimo periodo.

ARTICOLO 5

Rideterminazione dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione

1. L'indennità di specificità medica spettante ai dirigenti medici e veterinari di

cui agli articoli 43, 44 e 45 del Ccnl di cui all'articolo 1 è così rideterminata dalle date sottoindicate:

- 1.1.1997 31.12.1997
- Dirigenti del I livello
L. 13.776.000 L. 15.000.000 lettere A e C
- Dirigenti del II livello
L. 18.957.000 L. 20.000.000 lettere A e C
- Dirigenti del I livello
L. 1.840.000 L. 2.000.000 lettere B e D
- Dirigenti del II livello
L. 3.679.000 L. 4.000.000 lettere B e D

2 - Nei confronti dei dirigenti di I livello con meno di cinque anni di servizio ai quali dal 1° gennaio 1996 sia stato applicato l'articolo 4 della legge 724/1994, la corrispondenza dell'indennità di specificità medica nella misura di L. 7.370.000 è sospesa e ridotta a L. 5.660.000. In tal caso, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la sospensione, in deroga a quanto previsto dall'articolo 43, comma 2, primo periodo del Ccnl, di cui all'articolo 1, essa è incrementata al compimento del quinto anno, di un importo pari al valore delle indennità di cui all'articolo 117 del Dpr 384/1990 e con le medesime procedure previste da tale norma. Sino a tale incremento l'indennità di specificità medica prevista per i suddetti dirigenti dal 1° gennaio 1997 ammonta a L. 12.066.000 e dal 31 dicembre 1997 a L. 13.295.000 mentre la componente fissa della retribuzione di posizione dal 1° gennaio 1996 ammonta a L. 136.000, che rimangono costanti al 1° gennaio e al 31 dicembre 1997.

3 - Nei confronti dei dirigenti ai quali sia stato applicato l'articolo 4 della legge 724/1994, la componente fissa della retribuzione di posizione prevista dall'articolo 55, comma 7 e tabella allegata n. 3 del Ccnl, di cui all'articolo 1, dal 1° gennaio 1996, è sospesa nella misura intera e, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la sospensione, è ridotta in relazione alla misura in

cui l'attuazione del citato articolo ha influito sull'ex indennità di tempo pieno, come di seguito indicato:

- ex IX livello L. 1.995.000
- ex X livello L. 2.478.000
- ex XI livello L. 2.967.000

4 - La retribuzione di posizione complessivamente prevista nelle due componenti - fissa e variabile - dall'articolo 55 al comma 3, è rideterminata a decorrere dal 1° gennaio 1997 e sino al conferimento degli incarichi di cui agli articoli 56 e 57 del citato Ccnl secondo i valori indicati nella tabella allegata numero 1 del presente contratto.

5 - I valori minimi degli incarichi previsti dall'articolo 56 del Ccnl di cui all'articolo 1, dal 1° gennaio 1997 sono così rideterminati:

fascia a L. 16.000.000

fascia b L. 15.000.000

6 - I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 57 del Ccnl, di cui all'articolo 1, dal 1° gennaio 1997, sono così rideterminati:

fascia a L. 11.000.000

fascia b L. 2.300.000

7 - In caso di applicazione dell'articolo 4 della legge 724/1994, ferma restando la collocazione dei dirigenti nella posizione funzionale ricoperta prima di detta applicazione, i valori individuali della componente fissa della retribuzione di posizione indicati nella tabella allegata numero 1 sono sospesi e, di conseguenza, ridotti, a seconda del livello di provenienza, nelle misure individuali nel comma 3.

8 - Resta confermato quanto previsto dall'articolo 73, comma 2 del Ccnl citato all'articolo 1, comma 1.

9 - Qualora la valutazione dei dirigenti prevista dall'articolo 59 del medesimo Ccnl non risulti positiva, gli effetti di essa si producono sulla componente variabile della retribuzione di posizione di cui alla tabella allegata n. del presente contratto.

ARTICOLO 6

1 - I benefici di cui agli articoli prece-



denti hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei Dirigenti cessati o che cesseranno dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996-1997, alle scadenze e negli importi previsti dagli articoli stessi. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'articolo 2122 del c.c. si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

ARTICOLO 7

Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato dei Dirigenti.

1 - I fondi previsti dall'articolo 63, comma 2 lettera a, del Ccnl di cui all'articolo 1, comma 1, si consolidano nel loro ammontare per gli anni successivi con la precisazione che il fondo destinato ai Dirigenti veterinari, dal 1° gennaio 1996, deve essere decurtato - ai sensi dell'articolo 2, comma 10 della L. 549/1995 - della quota prevista dall'articolo 8, comma 3 della L. 537/1993. Detti fondi vengono incrementati, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti.

2 - Ai sensi dell'articolo 4, comma 8, del D.lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'articolo 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dal 1° gennaio 1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano i fondi di cui all'articolo 63, comma 2 lettera a, del Ccnl relativo al primo biennio di parte economica, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

a) di avanzzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale, ovvero

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quanti-

tativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

3 - Resta ferma per le Regioni, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del D.lgs. 502/1992, la facoltà di attivare modelli organizzativi e fissare obiettivi prestazionali superiori a quelli contemplati dai livelli uniformi di assistenza, che comportino un diverso ed ulteriormente qualificato impegno delle aziende od enti - anche volti al recupero di standards organizzativi, di efficienza e di efficacia e sviluppo di professionalità - definiti in appositi progetti regionali finanziari.

4 - Il sistema di utilizzo delle risorse di cui ai commi 2 e 3, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del D.lgs. 29/1993;

- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;

- attivazione dei centri di costo;

- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

5 - Per la vigenza del presente contratto, i fondi di cui al comma 1 sono incrementati con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso.

ARTICOLO 8

Norma finale

1 - Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del Ccnl relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli articoli 60 (comma 3), 61 (comma 4) e 62 (comma 6).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del Tfr, all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.lgs. numero 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31 ottobre 1996 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art. 2 del D.l. 254/1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, con riferimento all'applicazione dell'articolo 4 della legge 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di tempo pieno nei confronti dei dirigenti che svolgono attività libero professionale extra moenia, prendono atto che dopo l'applicazione della norma decorrente dal 1° gennaio 1996 si è formato un ampio contenzioso. La disciplina prevista nell'articolo 5 del presente contratto, senza alcun pregiudizio delle soluzioni giurisdizionali derivanti dai ricorsi, si limita a prendere atto che, dopo la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti, l'indennità di tempo pieno assorbita in altre voci, vi confluisce diminuita della quota del 15% di cui alla sospensione prevista dalla norma di legge ove applicata.





COMPARTO SANITA' AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA ACCORDO SULLE NORME DI GARANZIA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 1 - Servizi Pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nell'area della Dirigenza medica e veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale sono i seguenti:

- a) assistenza sanitaria;
- b) igiene e sanità pubblica;
- c) veterinaria;
- d) protezione civile;

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) Assistenza sanitaria:

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso, medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale.
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze.

- servizio trasporto infermi

A2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;

- unità spinali;

- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;

- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;

- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare e in casa protetta;

- assistenza neonatale;

- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;



Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti medici.

A3) Attività sanitaria di carattere organizzativo

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;

- servizi della Direzione Sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, politiche, amministrative e referendarie nonché per gli adempimenti prescritti dall' art.19 della L.104/1992;

- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

B) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;

- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali, vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) Veterinaria

- vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossico-infezioni relative ad alimenti di origine animale;

- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;

- controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsicatori ai fini della profilassi antirabbica;

- ispezione veterinaria degli animali morti od in pericolo di vita e conseguente macellazione d'urgenza;

- approvvigionamento carni agli ospedali, case di cura ed istituti convenzionati nonché residenze protette ed assistite;

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti urgenti e contingibili.

D) Protezione civile:

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

ART. 2 - Contrattazione decentrata e contingenti di personale

1. Al fine di cui all'articolo 1 sono individuati, per le diverse qualifiche e professioni, per le discipline addette ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di dirigenti medici e veterinari che sono esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante contratti decentrati, stipulati per ciascuna azienda od ente, ai sensi dell'articolo 45, commi 1, 4 ed 8 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi - sentite le organizzazioni degli utenti - entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:

- a) le professionalità ed i dirigenti, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;

- b) i contingenti di dirigenti, di cui al punto a) suddivisi per discipline;

- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singola unità operativa.

3. In conformità dei contratti decentrati di cui al comma 2, la direzione generale dell'azienda ovvero organo ad essa corrispondente negli altri enti del comparto secondo i rispettivi ordinamenti, in occasione di ogni sciopero individuale, di norma con criteri di rotazione, i nominati

tivi dei dirigenti medici e veterinari, inclusi nei contingenti come sopra definiti, tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.

In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 1, va mantenuto in servizio il personale dell'area dirigenziale medica normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero.

Per i contingenti di dirigenti da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento a contingenti non superiori a quelli impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni. Il contingente va adeguatamente aumentato qualora lo sciopero sia previsto a ridosso di uno o più giorni festivi.

4. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

ART. 3 - Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando

in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radio-televisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);

- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 24 ore consecutive, purché non a ridosso di festività;

- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

- d) intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna organizza-



zione sindacale, di almeno dodici giorni, eventualmente concentrando la protesta di più sindacati in un'unica giornata; e) garanzia che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzazioni comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili; sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- 1) nel mese di agosto,
 - 2) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - 3) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
4. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

ART. 4 - Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.
2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le aziende ed enti si astengono dall'adozione iniziative pregiudizievole per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

ART. 5 Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 9 della predetta legge n. 146.

ART. 6 Applicabilità

1. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto nazionale che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

COMPARTO SANITA' CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 1994-97 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 1994-95

PREMESSA	Pagina 62
----------------	--------------

PARTE PRIMA

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I:	
Art. 1- Campo di applicazione	63
Art. 2- Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	63

TITOLO II: SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I: Disposizioni generali	
Art. 3- Obiettivi e strumenti	64

CAPO II: Contrattazione decentrata

Art. 4- Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato	65
Art. 5- Materie di contrattazione	65

CAPO III: Diritti di informazione

Art. 6- Informazione preventiva	66
Art. 7- Esame a seguito di informazione preventiva	67
Art. 8- Informazione successiva	67

CAPO IV: Partecipazione e rappresentanza

Art. 9- Forme di partecipazione	67
Art. 10- Rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro	68
Art. 11- Composizione delle delegazioni	69
Art. 12- Contributi sindacali	69



CAPO V: Procedure di raffreddamento dei conflitti	
Art. 13- Interpretazione autentica dei contratti	70
TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO	
CAPO I: Costituzione del rapporto di lavoro	70
Art. 14- Il contratto individuale di lavoro	70
Art. 15- Periodo di prova	71
Art. 16- Assunzioni a tempo determinato	72

CAPO II: Struttura del rapporto	
Art. 17- Orario di lavoro dei dirigenti medici di I e II livello	73
Art. 18- Orario di lavoro dei dirigenti veterinari di I e II livello	74
Art. 19- Servizio di guardia	75
Art. 20- Pronta disponibilità	75
Art. 21- Ferie e festività	76
Art. 22- Riposo settimanale	77

CAPO III: Interruzioni e sospensioni della prestazione	
Art. 23- Assenze retribuite	77
Art. 24- Assenze per malattia	77
Art. 25- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	78
Art. 26- Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità	79
Art. 27- Servizio militare	79
Art. 28- Aspettativa	80
Art. 29- Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica	80
Art. 30- Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro	80

CAPO IV: Mobilità	
Art. 31- Accordi di mobilità	81
Art. 32- Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero	82

CAPO V: Istituti di peculiare interesse	
Art. 33- Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata	83

CAPO VI: Estinzione del rapporto di lavoro	
---	--

Art. 34- Cause di cessazione del rapporto di lavoro	84
Art. 35- Obblighi delle parti	84
Art. 36- Recesso dell'azienda o ente	84
Art. 37- Collegio di conciliazione	85
Art. 38- Nullità del recesso	86
Art. 39- Termini di preavviso	87

PARTE SECONDA

TITOLO I: TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I: Struttura della retribuzione	
Art. 40- Struttura della retribuzione dei dirigenti	87
Art. 41- Incrementi contrattuali	88
Art. 42- Stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello	88
Art. 43- Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello	89
Art. 44- Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al X livello	90
Art. 45- Stipendio tabellare per i dirigenti di II livello	91
Art. 46- Indennità integrativa speciale	91
Art. 47- Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità	92

CAPO II: Norme particolari per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie	
Art. 48- Struttura della retribuzione per la qualifica unica di dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie	92
Art. 49- Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie	93

CAPO III: Effetti dei nuovi stipendi	
Art. 50- Effetti dei nuovi stipendi	93

TITOLO II: INCARICHI DIRIGENZIALI, SPECIFICITÀ MEDICA E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CAPO I: Incarichi dirigenziali e valutazione dei dirigenti ai fini della retribuzione di posizione	
---	--

Art. 51- Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione	94
Art. 52- Affidamento e revoca degli incarichi di I livello dirigenziale	95
Art. 53- Affidamento e revoca degli incarichi ai dirigenti di II livello	96
Art. 54- Indennità di specificità medica	97
Art. 55- La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello	97
Art. 56- Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello	98
Art. 57- Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello	99
Art. 58- Dirigenti di II livello: la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale	100
Art. 59- Valutazione dei dirigenti di I e II livello	100

CAPO II: Finanziamento della retribuzione di posizione e della specificità medica	
Art. 60- Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello	101
Art. 61- Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie	103

TITOLO III: IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

CAPO I: Disciplina del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	
Art. 62- Costituzione del fondo	104

TITOLO IV: LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

CAPO I: Il finanziamento della retribuzione di risultato	
Art. 63- Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti di I e II livello del SSN	105
Art. 64- Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie	105
Art. 65- La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del SSN	106
Art. 66- Premio per la prestazione della qualità individuale	108

PARTE TERZA

TITOLO I: LA LIBERA PROFESSIONE

CAPO I: La libera professione	
Art. 67- Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici	109
Art. 68- Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti veterinari	110
Art. 69- Prestazioni di consulenza e consulti	110

PARTE QUARTA

TITOLO I: NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 70- Disposizioni particolari	111
Art. 71- Una tantum	Pag. 104
Art. 72- Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari	112
Art. 73- Verifica delle disponibilità finanziarie complessive	112
Art. 74- Norma finale	113
Art. 75- Disapplicazioni	114
- Tabelle e allegati	116
- Dichiarazioni congiunte e a verbale	122



PREMESSA

1. Il presente contratto è strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi della riforma avviata con la legge n. 42/1/1992, con il d.lgs 502/1992. Esso ha tenuto conto della peculiarità del Servizio Sanitario Nazionale, ove la dirigenza è costituita per la maggior parte da dirigenti dell'area medica e veterinaria i quali sono chiamati a svolgere, oltre ai compiti assistenziali di prevenzione, cura, riabilitazione e tutela della salute pubblica, anche le attività gestionali proprie della dirigenza. Tali attività richiedono un alto coinvolgimento anche motivazionale per rendere operativo il processo di aziendalizzazione attraverso sistemi di gestione totalmente innovativi. Con il presente contratto si sono perseguitate le seguenti finalità fondamentali:

- flessibilizzazione del rapporto di lavoro per adeguarlo al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze degli utenti, con miglioramento dell'efficienza;
- valorizzazione della dirigenza al fine di migliorare la qualità dei servizi secondo i principi contenuti nella "carta dei servizi pubblici sanitari";

- armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il lavoro pubblico rispetto al lavoro privato, in attuazione dei principi generali dei decreti legislativi 502/1992 e 29/1993, rivedendo, nelle materie non riservate alla legge dall'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la normativa pregressa, sia di origine contrattuale che legislativa;

- razionalizzazione della struttura retributiva;

2. Le parti, pur dandosi atto che il presente contratto non può avere il compito di introdurre sistemi di gestione, né dettare norme di organizzazione che rientrino nella sfera di autonomia determinazione delle aziende e degli enti, convengono che esso è strumento idoneo per favorire, con gli istituti del rapporto di lavoro e della retribuzione flessibile, il processo di rinnovamento in corso, senza creare vincoli,

per le aziende e gli enti in più avanzato stato di modernizzazione e, per la semplicità di impostazione, privilegiare, nel tempo, l'adattabilità degli istituti stessi ai diversi livelli di evoluzione della cultura e degli strumenti gestionali, nei contesti ove si verifichino situazioni di ritardo.

3. La realizzazione completa della riforma ed una piena utilizzazione degli istituti contrattuali richiedono, comunque, una piena, rapida e complessiva attivazione da parte delle aziende di quegli strumenti gestionali ed organizzativi previsti dal d.lgs 502/1992 e del d.lgs 29/1993.

4. Per l'attuazione del Capo III del presente contratto le parti annettono grande importanza strategica a quegli interventi attinenti all'organizzazione aziendale che, pur non potendo formare oggetto di contrattazione, risultano tuttavia propedeutici per la piena realizzazione economica del contratto. In particolare sono ritenuti essenziali, per i processi di aziendalizzazione del S.S.N. e di privatizzazione del rapporto di lavoro della dirigenza, i seguenti adempimenti organizzativi:

attuazione della direzione per obiettivi e della metodologia budgetaria (articolo 14 D.Lgs. 29/1993); individuazione degli uffici dirigenziali (articolo 31 D.Lgs. 29/1993); conseguente rilevazione dei carichi di lavoro e ridefinizione dotazioni organiche (artt. 30 e 31 del D.Lgs. 29/1993, nonché articolo 3 commi 5 e 6 L. 537/1993 come modificati dalla L. 724/1994); graduazione delle funzioni dirigenziali (articolo 29 del D.Lgs. 29/1993); definizione di criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali (articolo 19 D.Lgs. 29/1993); attribuzione degli incarichi di direzione (articolo 22 del D.Lgs. 29/1993); istituzione dei Servizi di Controllo Interno o Nuclei di Valutazione ed attivazione delle procedure di verifica dei risultati (articolo 20 del D.Lgs. 29/1993 ed articolo 3 del D.Lgs. 502/1992)

PARTE PRIMA

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari di I e II livello, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'articolo 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le Residenze sanitarie assistenziali (R.S.A.) pubbliche. Le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività sanitaria sono individuate dalle Regioni.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del d.lgs. 502/1992 appartengono alla qualifica di Dirigente di I livello:

a) per la professione medica e per gli odontoiatri: gli assistenti, gli aiuti, i vice direttori sanitari ed i coadiutori sanitari già collocati nelle posizioni funzionali di IX e X livello;

b) per la professione veterinaria: i collaboratori ed i coadiutori già collocati nelle posizioni funzionali di IX e di X livello.

3. Ai sensi dell'articolo 18 del D.Lgs. 502/1992 appartengono alla qualifica di Dirigente di II livello:

a) per la professione medica ed odontoiatrica: i dirigenti sanitari, i sovrintendenti sanitari ed i primari ospedalieri già collocati nella posizione funzionale di XI livello;

b) per la professione veterinaria: i veterinari dirigenti già collocati nella posizione funzionale di XI livello.

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 di I e II livello. Nella citazione "dirigenti medici" sono compresi gli odontoiatri.

5. I riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 29 del 1993".

6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articoli aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.Lgs. 502/1992 (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, così come individuate dai rispettivi ordinamenti, e dalle leggi regionali di organizzazione.

8. Entro il 31 dicembre 1996 si procederà mediante apposita contrattazione, a definire compiutamente la tipologia degli enti rientranti nel campo di applicazione del presente contratto con riguardo ai dirigenti delle Agenzie Regionali e delle Province autonome istituite ai sensi dell'articolo 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994.

ART. 2 - Durata, decorrenza, tempi

e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.



2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'articolo 51, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle aziende ed enti da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Le aziende ed enti destinatari del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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 delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successivamente, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'articolo 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di stipula del CCNL per il rinnovo biennale di parte economica, ultimo punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II: SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - Disposizioni Generali

ART. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra le aziende e gli enti e le rappresentanze sindacali dei dirigenti, di cui agli artt. 10 e 11 sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dei servizi sanitari erogati alla collettività.

2. In considerazione del ruolo attivo e responsabile attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dal contratto collettivo e della specifica professionalità della categoria, nonché delle peculiarità delle funzioni dirigenziali, il sistema di relazioni sindacali riconosciuto dai seguenti articoli alle rappresentanze sindacali dei dirigenti di cui agli artt. 10 e 11 è strumento indispensabile per il coinvolgimento della categoria.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, la quale si svolge oltre che a livello nazionale, a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e

decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'articolo 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo salvo quanto previsto dall'articolo 49 del d.lgs. 29/1993;

b) esame, il quale si svolge nelle materie previste dall'articolo 7 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui agli artt. 10 e 11;

c) consultazione, per le materie per le quali la legge e il presente contratto la prevedono. In tali casi l'azienda o ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le aziende o enti informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art. 13.

CAPO II - Contrattazione decentrata

ART. 4 - Tempi e procedure

per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernente le specifiche materie indicate nell'articolo 5 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'articolo 2, comma 2 nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 11 per l'avvio del negoziato entro 15 giorni.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato diventa efficace con la definitiva sottoscrizione che si intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. Nelle aziende ed enti l'autorizzazione alla sottoscrizione non è richiesta ove il contratto sia stipulato direttamente dall'organo di vertice che abbia tutti i poteri di gestione secondo i rispettivi ordinamenti.

6. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

ART. 5 - Materie di contrattazione

1. La contrattazione collettiva decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui alle clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri e procedure indicati nell'articolo 4, garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 8, del d.lgs. n. 502/1992, modificato dall'articolo 10, comma 1 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, in tema di avanzi di amministrazione nonché dall'articolo 13 del medesimo d. lgs. n. 502. La contrattazione



zione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
- b) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o ente affidati alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502/1992 (dipartimenti, distretti, presidi ospedalieri) e dalle leggi regionali di organizzazione e dai regolamenti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti;
- c) criteri generali per la distribuzione delle risorse aggiuntive, ai sensi della precedente lettera;
- d) criteri generali sulle modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
- e) spostamento di quote di risorse tra i fondi di cui agli artt. 60, 62 e 63 e per le IPAB artt. 61 e 64;
- f) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- g) parti opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125. In tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'articolo 40 del DPR 20 maggio 1987, N. 270 e dell'articolo 91 del DPR 28 novembre 1990, n. 384.
- h) mobilità di cui all'articolo 35, comma 8, del d.lgs n. 29 del 1993 e all'articolo 31;
- i) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs n. 626 del 1994 e

nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.

- l) implicazioni relative all'applicazione della lettera h) ed i) dell'articolo 6 nonché delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
- m) applicazione dell'articolo 47, comma 4.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stadi di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale.
3. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse di cui al comma 1, lett. c), e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

CAPO III - Diritti di informazione

Art. 6 - Informazione preventiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti dove siano in servizio almeno 5 dirigenti, gli organi di vertice, per il tramite del dirigente cui sia assegnato tale specifico compito secondo i rispettivi ordinamenti, informano in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11 sui criteri generali relativi a:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- c) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- d) modalità di formazione dei fondi di

cui agli artt. 60, 61, 62;

e) articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;

f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;

g) misure per favorire le pari opportunità;

h) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie;

i) sperimentazioni gestionali;

l) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;

m) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro.

2. Gli enti, di cui al comma 1, che abbiano in servizio più di 10 dirigenti possono individuare modalità di informazione preventiva più articolate, anche in materie non comprese nel medesimo comma.

ART. 7 - Esame a seguito

di informazione preventiva

1. Nelle seguenti materie già previste dall'art. 6, ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11 può richiedere all'azienda o ente, in forma scritta, un incontro, per l'esame dei criteri generali:

- a) per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) per l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- c) sui sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- d) per l'articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'esame si realizza attraverso il contraddittorio tra le parti che si svolge in appositi incontri - che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta: durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti

ti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti posti agli uffici competenti all'adozione dei provvedimenti relativi alle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le aziende ed enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

ART. 8 - Informazione successiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti nei quali siano in servizio almeno 5 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali, di cui agli artt. 10 e 11 e con le modalità indicate nell'articolo 6, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, l'utilizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

CAPO IV - Partecipazione e rappresentanza

ART. 9 - Forme di partecipazione

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere o negli enti ove prestino servizio almeno 10 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11,



fini dell'articolo 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992. Sono confermate le disposizioni di cui all'articolo 135 del D.P.R. 384/1990.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le OO.SS. regionali su materia avente rilevanza sugli istituti disciplinati dal presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico e sull'aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. I protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati dalle OO.SS. all'A.R.G.N. ai fini del comma 5.

5. E' costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato - Regioni e delle organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale medica e veterinaria che hanno stipulato il presente contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato rispetto ai modelli organizzativi adottati a livello aziendale o di ente, le politiche della formazione nonché l'andamento della mobilità degli esuberanti. In particolare nella predetta sede saranno verificate anche le conseguenze sui bilanci delle aziende e degli enti dell'attivazione del sistema a tariffa ai fini dell'eventuale revisione dei fondi per la retribuzione di risultato, in connessione ai recuperi di produttività accertati, relativi ai flussi di mobilità sanitaria, determinandone limiti e modalità.

ART. 10 - Rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro sono:

senza oneri per le aziende o enti, possono essere istituite Commissioni bilaterali composte da uno stesso numero di dirigenti responsabili degli uffici e strutture sanitarie di livello più elevato e di rappresentanti sindacali dei dirigenti.

Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascuna azienda o ente.

2. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:

a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'erogazione dei servizi sanitari, sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;

b) formulazione di proposte di soluzione ai eventuali problemi agli organi competenti dell'azienda o ente, anche al fine di elaborare programmi, progetti, direttive, regolamenti ovvero provvedimenti che abbiano particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.

3. Presso ciascuna Regione può essere 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 una volta all'anno sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato, le politiche della formazione, dell'occupazione, la qualità dei servizi prestati in connessione con i risultati di produttività raggiunti e l'andamento della mobilità, con particolare riferimento ai casi di esubero dei dirigenti medici e veterinari, allo scopo di verificare ed elaborare proposte utili ai

a) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'articolo 19 della legge 300 del 1970;

b) le rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa con l'ARAN ovvero le rappresentanze di cui al punto a) sino alla effettiva costituzione delle RSU. Resta ferma l'applicabilità dell'articolo 19 della legge n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

2. Data la particolare composizione tradizionale della delegazione nazionale dell'area medico - veterinaria costituita solo da organizzazioni sindacali di categoria, le parti si danno atto della opportunità di pervenire entro il 31 dicembre 1996 alla definizione di specifici protocolli di intesa tra ARAN ed organizzazioni sindacali mediche e veterinarie firmatarie del presente contratto per la costituzione delle R.S.U. dell'area dirigenziale destinataria del contratto stesso.

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 11 - Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'articolo 45, comma 8 del d.lgs. n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

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

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a);
- dalle R.S.U. ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), ove costituite;
- da un componente di ciascuna delle

strutture territoriali delle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza medica e veterinaria firmatarie del presente contratto.

3. Le aziende o enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'articolo 50, comma 7 del d.lgs. n. 29 del 1993.

ART. 12 - Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Azienda o Ente a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata.

L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.

4. Le trattative operate dalle singole Aziende o Enti sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute, sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Azienda o Ente stessi.

5. Le Aziende o Enti sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.



CAPO V - Procedure di raffreddamento dei conflitti ART. 13 - Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'articolo 53 del d.lgs. n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'Aran si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, nelle materie di cui all'articolo 5. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D. Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'articolo 53, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - Costituzione

del rapporto di lavoro

ART. 14 - Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei Dirigenti medici e veterinari di I e II livello è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- tipologia del rapporto;
- data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
- qualifica di assunzione, ruolo di appartenenza, professione e disciplina di appartenenza nonché relativo trattamento economico per i dirigenti di I livello;
- per i dirigenti di II livello l'incarico conferito ed il trattamento economico complessivo con specifico riferimento a quello degli artt. 55 e 58;
- durata del periodo di prova, ove prevista;
- sede di prima destinazione per i dirigenti di I livello.

3. 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 della procedura concorsuale che ne costituisce il presupposto o, per i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario, quella per il conferimento dell'incarico, ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. 502/1992. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. L'azienda o l'ente, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso o dall'avviso di cui all'articolo 15 comma 3 del D.Lgs. 502 del 1992, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'articolo 15, comma 9, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'articolo 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente.

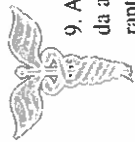
5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'azienda o l'ente comunica al non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. La presente disposizione entra in vigore dopo la stipulazione del CCNL. Da tale data per i candidati da assumere il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina e ne produce i medesimi effetti. Dalla stessa data sono disapplicati l'articolo 18 del D.M. 30 gennaio 1982 e l'articolo 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 ed, in quanto applicabile, il D.P.C.M. del 21 aprile 1994, n. 439 per la parte afferente ai provvedimenti di nomina.

ART. 15 - Periodo di prova

1. Il Dirigente assunto in servizio, è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi; possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica, professione e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Possono, altresì, essere esonerati dalla prova per la medesima professione e disciplina i dirigenti la cui

- qualifica è stata unificata ai sensi dell'articolo 18 del d.lgs. 502/1992.
- Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
- Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'articolo 72 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'articolo 1, comma 1.
- Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
- Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o dell'ente deve essere motivato.
- Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro compreso il recesso previsto dal comma 5, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.
- Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.



9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda o ente del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'articolo 28. In caso di mancato superamento dello stesso il dirigente rientra nell'azienda o ente medesimo con la qualifica di provenienza.

10. Le disposizioni della presente norma, salvo quanto previsto dall'articolo 28, comma 5, non si applicano al dirigente di II livello, il quale non è assunto per pubblico concorso ma direttamente per incarico ai sensi dell'articolo 15, comma 3, 2° capoverso e seguenti del D. Lgs. 502/1992.

ART. 16 - Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione della legge 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni l'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:

a) in sostituzione di dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;

b) in sostituzione di dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

c) per la temporanea copertura di posti vacanti di dirigente medico e veterinario per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso.

2. Per la selezione dei dirigenti da assumere, le amministrazioni applicano l'articolo 9 della legge 20 maggio 1985 n. 207.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nome del dirigente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Ai dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo determinato, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 24 e 25, in quanto compatibili, si applica l'articolo 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'articolo 24, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'articolo 24;

- l'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'articolo 64 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'articolo 2126 c.c. quando:

a) l'apposizione del termine non risulti

da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1.

8. Ai sensi dell'articolo 2 della legge n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dirigente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempreché il dirigente assente sia lo stesso.

9. Il medesimo dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 8, solo dopo il decorso di quindici ovvero di trenta giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti.

10. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 7, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto.

11. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.

12. Al dirigente già a tempo indeterminato, assunto ai sensi del comma 1, può essere concesso, dall'Azienda od Ente di provenienza, un periodo di aspettativa, ai sensi dell'articolo 28 e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra Azienda.

13. I documenti di cui all'articolo 14, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio,

La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'articolo 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'articolo 14.

14. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei dirigenti di II livello.

CAPO II - Struttura del rapporto

ART. 17 - Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti medici di I e II livello assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7, in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

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 correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento. L'orario di lavoro dei dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B) resta fissato in 28 ore e 30 minuti settimanali sino all'applicazione dell'articolo 72.

3. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende ed enti nonché in particolari servizi del territorio, individuati in sede aziendale con le procedure del 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'articolo 19. 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 avvengono nel medesimo periodo orario.

4. Con le procedure di cui agli artt. 6 e 7, l'azienda o ente individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

5. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata etc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziali, 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'articolo 23, comma 1, primo alinea 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 gli odontoiatri la riserva di cui al presente comma è di due ore settimanale.

ART. 18 - Orario di lavoro dei dirigenti veterinari di I e II livello

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti veterinari di I e II livello assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il pro-

prio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7, in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

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 veterinari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. 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 medica veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengono nel medesimo periodo orario.

4. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'articolo 20, fatte salve eventuali altre necessità da individuare in sede aziendale, con le procedure indicate negli artt. 6, 7 e 20 comma 1.

5. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto dal comma 1 per tutti i dirigenti veterinari due ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata etc. Tale riserva di ore non rientra nelle normali attività di servizio, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Va utilizzata di norma con cadenza settiman-

nale 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 di cui all'articolo 23, comma 1, primo alinea. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

ART. 19 - Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, le emergenze dei servizi assistenziali di cui all'articolo 17, commi 1 e 3, sono assicurate, secondo le procedure di cui agli artt. 6 e 7, mediante:

a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;

b) la guardia medica divisionale, interdivisionale e dei servizi speciali di diagnosi e cura.

2. La guardia medica è svolta durante il normale orario di lavoro e può essere assicurata anche con ricorso ad ore di lavoro straordinario alla cui corrispondenza si provvede con il fondo previsto dall'articolo 62 ovvero con recupero orario.

3. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati esclusivamente dai dirigenti di I livello.

ART. 20 - Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui agli artt. 6 e 7 nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta dispo-

nibilità i dirigenti in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure degli articoli 6 e 7, in sede aziendale possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze di cui al comma 1, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai soli periodi notturni e festivi; può essere sostituito ed integrativo della guardia divisionale o interdivisionale ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia e rianimazione può prevedersi soltanto la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza dei dirigenti di I e II livello. Il servizio sostitutivo, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, coinvolge, a turno individuale, solo i dirigenti di I livello.

4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci pronte disponibilità nel mese.

5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Quando il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.

6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'articolo 62



previsto nel comma 13. Esse sono fruit-

mento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art. 36.

ART. 22 - Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'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.

CAPO III - Interruzione

sospensioni della prestazione

ART. 23 - *Absenze retribuite*
1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi ed 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;

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo e a monetizzazione.

per assicurare il servizio prestato la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

ART. 23 - Assenze retribuite

gni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio; giorni otto all'anno;

entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per



concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione di cui alla tabella allegata n. 4, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'Azienda o Ente, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti

dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dirigente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 25 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'articolo 24, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'articolo 24, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione

quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 24. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corrispondenza dell'equo indennizzo.

ART. 26 - Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta la retribuzione di cui alla tabella allegata n. 4.

2. Nei confronti delle lavoratrici madri, nei primi tre mesi di gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento se naturale, qualora sia accertata una situazione di danno o pericolo per la salute della lavoratrice, fatte salve le disposizioni di legge in materia, si provvede al provvisorio mutamento di attività delle dirigenti interessate che comporti minor aggravio psico-fisico.

3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'articolo 7, comma 1, della legge 1204/71 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta la retribuzione di cui alla tabella allegata 4.

Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971. Successivamente

sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'articolo 7, comma 2, della legge 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni all'anno di assenze retribuite per ciascun anno di vita del bambino.

4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'articolo 23, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dirigente spettano, altresì, la retribuzione di cui alla tabella indicata nel comma 1.

5. Nulla è innovato nell'applicazione della legge 903/1977 in caso di adozione o affidamento del bambino con riferimento alla materia regolata dal presente articolo.

ART. 27 - Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'articolo 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958. Durante tale periodo il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.

2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.

4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958.



ART. 28 - Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un massimo di dodici mesi nel triennio.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25.

3. L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 3.

5. L'aspettativa di cui al comma 1 è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente al quale sia stato conferito un incarico di II livello, con rapporto quinquennale ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. 502/1992, presso la stessa o altra azienda o ente.

ART. 29 - Passaggio ad altra funzione per indennità fisica

1. Nei confronti del dirigente di I livello riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'Azienda o Ente espone ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.

2. A tal fine l'Azienda od Ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il

dirigente, in relazione alla disciplina od area di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento delle medesime

3. Qualora non si rinvercano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.

4. Per i dirigenti appartenenti al II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'articolo 59, comma 11, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.

5. Qualora per i dirigenti di I e II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 24.

ART. 30 - Effetti del procedimento

pende sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'articolo 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, con atto scritto e motivato può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva per fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, che siano di tale gravità da risultare incompatibili con la presenza in servizio, ai sensi dell'articolo 36, comma 2.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se

non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è ammesso in servizio.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui alla tabella allegata n. 4 e gli assegni per il nucleo familiare.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione è conteggiato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio. Il dirigente cui sia stato applicato l'articolo 36, è reintegrato con diritto al trattamento economico cui avrebbe avuto titolo se fosse rimasto in servizio con esclusione della retribuzione di risultato.

CAPO IV - Mobilità

ART. 31 - Accordi di mobilità

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedono i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'articolo 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai dirigenti di II livello con riguardo agli incarichi dell'articolo 56, comma 1 lett. a).

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione

del comma 1, ai sensi dell'articolo 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti di I livello tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 2 possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, messa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2 la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'articolo 11, comma 2, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa Regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di dirigente messi a disposizione dalle medesime;

b) le aziende e gli enti cedenti e le quali-



fiche dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;

c) la disciplina relativa al posto da ricoprire o altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi dall'articolo 15 del d.lgs 502/1992, eccettuato il limite di età.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'articolo 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di desti-

nazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Per i dirigenti di I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'articolo 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'articolo 32, non si applica nei confronti dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda od Ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'articolo 15 del d.lgs n. 502 del 1992.

13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'Aran, ai sensi dell'articolo 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

ART. 32 - Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'articolo 31, dall'articolo 37 comma 16 nonché dall'articolo 39, comma 10, sino all'attuazione dell'articolo 3, comma 5, lett. g, del d.lgs. 502/1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da espire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'articolo 3, comma 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'articolo 82, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali

si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge 724/1994.

2. Tra i motivi di cui all'articolo 36, comma 1, non sono compresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'articolo 31 e, infine, dall'articolo 3, commi da 47 a 52 della legge 537/1993.

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'articolo 3, comma 5, lett. g) del d. lgs. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero, per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'articolo 31.

CAPO V - Istituti di peculiare interesse

ART. 33 - Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'Azienda o l'Ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse di cui all'articolo 47 comma 4 nonché le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'articolo 67, comma 6.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'articolo 5, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorire la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57.

5. E' confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'articolo articolo 45 del D.P.R. 20.12.1979 n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui spetta di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dirigente compete la retribuzione di cui agli artt. 42, 55, 56 e 57. Con esclusione, comunque, delle indennità correlate ad effettiva presenza in servizio o alla retribuzione di risultato.

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate





dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dagli articoli 17, 18 ed ai permessi dell'articolo 23 senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concesso alle spese da parte dell'azienda o ente e in tal caso, direttamente subordinato all'effettiva concessione dell'iniziativa con l'attività di servizio.

7. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'attività del congedo finalizzato di cui all'articolo 45 del D.P.R. 761 del 1979, così come modificato dal comma 5.

8. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'articolo 6, commi 2 e 3 del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;

c) corsi di formazione professionale post-base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'articolo 6 citato nella lettera a);

d) formazione di base e riqualificazione del personale.

9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

CAPO VI - Estinzione del rapporto di lavoro

ART. 34 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, oltre che nei casi di risol-

zione già disciplinati dagli artt. 24, 25, 27 e 28, ha luogo:

a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge anche nei confronti dei dirigenti di II livello cui è conferito l'incarico quinquennale di cui all'articolo 15 del d.lgs. 502/1992;

b) per recesso del dirigente; c) per recesso dell'azienda o ente;

per recesso del dirigente.

ART. 35 - Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'articolo 34, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda o Ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

ART. 36 - Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'articolo 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'articolo 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 corrispondenza 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'articolo 59, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'articolo 59, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'articolo 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'articolo 15 del D.Lgs. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito ai termini del quinquennio, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso: in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato articolo 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'Aran 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 rappor-

to 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.

ART. 37 - Collegio di conciliazione

1. Fermo restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'articolo 36, commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo ed istituite ai sensi dell'articolo 59, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda o ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'azienda o ente.

4. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'azienda o ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di Presidente.

5. Il dirigente interessato provvede alla designazione del proprio componente nell'atto di ricorso. L'azienda o ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio componente entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o, comunque, di non rispetto dei termini previsti nei commi 3 e 4 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su





richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'azienda o l'ente.

7. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, deve esprimerne preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'azienda o l'ente si obblighino a riassumere il dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'azienda o l'ente sono tenuti a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

10. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'azienda o ente una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni 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 22 mensilità.

11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46° e

56° anno compiuto.

12. Nelle mensilità di cui ai commi 10 e 11 è ricompresa anche la retribuzione di cui alla tabella allegata n. 4.

13. In caso di accoglimento del ricorso, l'azienda o ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal Collegio, ai sensi dei commi 10 e 11.

14. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.

15. In fase di prima applicazione del presente contratto e, comunque, non oltre il 15 dicembre 1997, il Collegio dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi: qualora accerti che il recesso è dovuto alle cause di nullità di cui all'articolo 38, comma 1, lett. a);

qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

16. Nel caso di recesso ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, il dirigente può avvalersi della disciplina di cui all'articolo 39 comma 10, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda od Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

17. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'articolo 69 del D.Lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

ART. 38 - Nullità del recesso

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui

lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;

b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'articolo 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 24 e 25.

2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'articolo 18 della L. 300 del 1970.

ART. 39 - Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la

comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 del c.c., nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alla tabella allegata n. 4.

10. Qualora il dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'articolo 82 del D.P.R. 384/90, presenti domanda di trasferimento ad altra Azienda od Ente del comparto che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'Azienda od Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2. Il presente articolo si applica esclusivamente nei confronti dei dirigenti di I livello.

PARTE SECONDA

TITOLO I: TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - Struttura della retribuzione
ART. 40 - Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello dall'articolo 1, commi 2 e 3, si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale;



- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) indennità di specificità medica;
- 5) retribuzione di posizione;
- 6) specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello, ove attribuito;
- 7) retribuzione di risultato;
- 8) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 9) assegno per il nucleo familiare ove spettante.

ART. 41 - Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello: L. 110.000;
ex X livello: L. 136.000
ex XI livello: L. 174.000

2. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello: L. 192.000
ex X livello: L. 237.000
ex XI livello: L. 305.000

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello: L. 80.000
ex X livello: L. 93.000
ex XI livello: L. 120.000

4. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello: L. 140.000
ex X livello: L. 163.000
ex XI livello: L. 209.000

5. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre

- 1995 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:
- ex IX livello: L. 94.000 con più di 5 anni; L. 90.000, con meno di 5 anni;
ex X livello: L. 108.000
ex XI livello: L. 139.000
6. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
- ex IX livello: L. 175.000 con più di 5 anni; L. 167.000, con meno di 5 anni;
ex X livello: L. 201.000
ex XI livello: L. 258.000

7. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (E.D.R.), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo della quota parte delle indennità conglobate di cui agli artt. 43, 44 e 45.

ART. 42 - Stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto, in via transitoria, dagli artt. 43 e 44, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, del dirigente di I livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000.

2. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'articolo 45 ed indipendentemente dall'effettuazione dell'opzione prevista ai sensi dell'articolo 15 comma 4 del d.lgs. 502/1992, lo stipendio tabellare annuo per dodici mensilità del dirigente di II livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L.

43.941.000.

3. Con il presente contratto il rapporto di lavoro del dirigente medico all'interno dell'azienda o ente, diviene unico. La differenza tra gli stipendi tabellari di cui agli artt. 43, 44 e 45, lettere B) e D) ancora esistente alla data di entrata in vigore del presente contratto permane ad esaurimento in capo ai dirigenti ivi indicati, in virtù delle originarie caratteristiche del rapporto di lavoro degli stessi dirigenti, richiamato nei citati articoli.

ART. 43 - Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti di IX livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

- A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 27.643.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41 commi 1 e 2;

- un importo pari al 52,9 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'articolo 110, comma 1, lett. A), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;

- B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 16.615.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41 commi 3 e 4;

- l'importo dell'indennità di cui all'articolo 110, comma 1, lett. B), primo alinea, C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L. 27.643.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello,

- ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 1 e 2;

- un importo pari al 52,9 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'articolo 110 comma 1, lett. C), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;

- D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'articolo 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990;

- 1) con più di cinque anni in L. 23.511.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 5 e 6;

- l'importo dell'indennità di cui all'articolo 110, comma 1, lett. C), primo alinea, maggiorate ai sensi dell'articolo 117 stesso decreto;

- 1) con meno di cinque anni in L. 21.838.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 5 e 6;

- l'importo dell'indennità di cui all'articolo 110, comma 1, lett. C), primo alinea, 2. L'articolo 117 del D.P.R. 384/1990 trova ancora applicazione nei confronti di tutti i dirigenti indicati nel comma 1 con meno di cinque anni di servizio. A

- tal fine si precisa che l'indennità medico specialistica di cui all'articolo 110, comma 1 lettere A) e C) primo alinea del D.P.R. 384/1990, viene utilizzata dal 1 dicembre 1995 nell'indennità di specificità medica e nella retribuzione di posizione ai sensi dell'articolo 55. Per effetto dell'applicazione dell'articolo 117 citato - le maggiorazioni delle citate indennità - che avvengono al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - nonché l'indennità di diri-



genza medica che scatta con la medesima decorrenza sono utilizzate allo stesso fine di cui sopra. Per i dirigenti di cui alla lettera B), al compimento del quinto anno, con le modalità dell'articolo 117 citato, saranno utilizzate ai medesimi fini solo la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e l'indennità di dirigenza medica. Alla medesima decorrenza, per i dirigenti veterinari di cui alla lettera D) la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e quella di dirigenza medica confluiscono sullo stipendio tabellare.

3. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1 è incrementato nel modo seguente, ai sensi dell'articolo 15 del D.L. 377/1996:

1) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. A), C) e D):

- dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue

- dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente

2) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. B):

- dal 1 gennaio 1996 di L. 1.295.000 annue

- dal 1 luglio 1997 di L. 4.000.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente

4. Dal 1 luglio 1997 lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere A) e C) del comma 1 raggiungerà quello previsto nell'articolo 42. Dalla stessa data lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere B) e D) del comma 1 sarà determinato, rispettivamente, in L. 20.615.000 ed in L. 28.845.000. Per i dirigenti veterinari di cui alla lett. D) con meno di cinquant'anni in L. 27.172.000.

5. Lo stipendio tabellare dei dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, corrisponde a quello in atto goduto dai dirigenti già in servizio secondo il comma 1 lettere A) e C) e ne segue la

dinamica prevista dai commi 2 e 3.

ART. 44 - *Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello*

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti di cui al X livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 32.977.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41 commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;

b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'articolo 110, comma 1, lett. A), secondo alinea del D.P.R. 384/1990;

B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 20.615.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41 commi 3 e 4 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello con pari rapporto;

Ai predetti dirigenti, a decorrere dal 1.12.1995, è, altresì, attribuito un assegno personale non riassorbibile e pensionabile nella misura annua di L. 812.000.

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L. 32.977.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 1 e 2 e la

quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;

b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'articolo 110, comma 1, lett. C), secondo alinea del D.P.R. 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'articolo 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 28.845.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello di appartenenza ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 5 e 6 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;

b) un importo pari al 20% delle indennità complessive di cui all'articolo 110, comma 1 lettera C) secondo alinea del D.P.R. 384/1990.

ART. 45 - *Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello*

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già appartenenti all'XI livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è quello stabilito dall'articolo 42 e ricomprende:

A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 43.941.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 1 e 2;

b) un importo pari al 32,6 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'articolo 110, comma 1, lett. A), terzo alinea del D.P.R. 384/1990;

B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 30.268.000 che ricom-

prendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 3 e 4;

- l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'articolo 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990;

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L. 43.941.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 1 e 2;

- un importo pari al 32,6 % dell'indennità indicata in oggetto e prevista dall'articolo 110, comma 1, lett. C), terzo alinea, del D.P.R. 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'articolo 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 40.036.000 che ricomprendono:

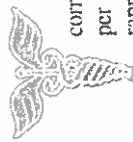
- lo stipendio tabellare dell'ex XI livello di appartenenza ai sensi dell'articolo 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'articolo 41, commi 5 e 6;

- l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'articolo 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990;

ART. 46 - *Indennità integrativa speciale*

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai dirigenti di I livello è stabilita nell'importo annuo di L. 13.883.000. Per i dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45 lettere B) essa corrisponde a quella in atto goduta al momento dell'entrata in vigore del presente contratto. Per tutti i dirigenti di I livello di nuova assunzione la citata indennità corrisponde a L. 13.883.000.

2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i dirigenti di II livello



corrisponde a quella in atto goduta, che - per i dirigenti medici - è in funzione del rapporto di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per i dirigenti di II livello di nuova assunzione essa corrisponde a L. 14.783.000.

ART. 47 - Ricoverimento delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 72, comma 3 del d.lgs. 29/1993, con effetto dall'1 gennaio 1997 sono abrogati i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale.

2. Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1996, maturato sulle voci indicate dall'articolo 92, comma 6 del D.P.R. 270/1987, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classi e scatti maturati alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio di servizio nonché della 13^a mensilità.

3. In caso di trasferimento presso altre aziende o enti, anche a seguito di concorso o conferimento dell'incarico ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. 302/1992, il dirigente di I e II livello conserva, a titolo personale, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 2, in atto goduta.

4. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio confluisce in apposito fondo che, per la vigenza del presente contratto, viene utilizzato, in base all'articolo 5, comma 1, lettera m), ai seguenti fini:

- a) in quota parte per garantire gli effetti del comma 3;
- b) in quota parte per incrementare il fon-

do previsto dall'articolo 33, comma 2 per le attività di formazione ed aggiornamento, secondo quanto concordato ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lettera f).

c) in quota parte, per realizzare forme, anche consortili tra aziende in ambito regionale per la tutela assicurativa, legale e di consulenza in attuazione dell'articolo 28 del D.P.R. 761/1979.

CAPO II - Norme particolari per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

ART. 48 - Struttura della retribuzione

per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Presso le I.P.A.B. la qualifica di dirigente è unica e corrisponde a quella di dirigente di I livello del S.S.N. Per i dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dagli articoli del Capo I.

2. Per i dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'articolo 40 in ordine alla struttura della retribuzione dei dirigenti medici, il trattamento economico stipendiale è così determinato:

- dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 136.000 che riasorbirà l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è ridotto in L. 237.000

- dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 174.000 che riasorbirà l'indennità di va-

canza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è ridotto in L. 305.000.

A decorrere dal 1° dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'articolo 51, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento disincentivo della retribuzione di cui all'articolo 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000; tale somma, per il dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, comprende:

- a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;
- b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990;

4. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i due ex livelli dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento disincentivo della retribuzione (E.D.R.), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo delle indennità conglobate di cui al comma 3 per l'ex qualifica I dirigenziale.

5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

ART. 49 - Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Il trattamento economico stipendiale dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'articolo 48, comma 3, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

- a) stipendio tabellare nella misura stabilita

ta all'articolo 48, comma 3;

b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:

- stipendio tabellare ex articolo 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento disincentivo della retribuzione di cui all'articolo 7 della legge n. 438/1992;
- incrementi contrattuali di cui all'articolo 48, comma 2;
- differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

CAPO III - Effetti dei nuovi stipendi

ART. 50 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione della Parte Seconda - Titolo I, Capi I e II del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 30, comma 4 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione della Parte II - Titolo I - Capi I e II del presente contratto - 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 comma. Agli effetti dell'indennità premio di



servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, l'indennità di specificità medica prevista dall'articolo 54 e la retribuzione di posizione per la parte indicata dall'articolo 55, commi 3, 7 e relativa tabella allegato n. 3, essendo costituite dalle quote residue delle indennità fisse e ricorrenti previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990 nella parte non utilizzata per la ricostruzione dello stipendio tabellare nonché dagli artt. 114 e 116 - mantengono la natura delle predette indennità e sono, pertanto, utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio così come già previsto dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, l'indennità di specificità medica di cui all'articolo 54, comma 6, e la retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. indicate nell'articolo 48 - che, ai sensi dell'articolo 55, per il presente biennio di parte economica sono costituite utilizzando l'indennità di funzione già prevista dall'articolo 38 del D.P.R. 333/90 nella quota residua dopo la ricostruzione dello stipendio tabellare - mantengono la natura della predetta indennità. Come tali, sono utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni per la citata indennità di funzione.

TITOLO II - INCARICHI DIRIGENZIALI, SPECIFICITÀ MEDICA E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CAPO I - Incarichi dirigenziali, specificità medica e retribuzione di posizione

ART. 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'articolo 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 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 esercitata 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'articolo 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 è 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 esercitino 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'articolo 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'articolo 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:

a) 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;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

ART. 52 - Affidamento e revoca degli incarichi di I livello dirigenziale

1. A ciascun dirigente sono conferiti incarichi di direzione di struttura ovvero di funzioni ispettive e di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs. 29 del 1993 o di natura professionale in relazione alle attività assistenziali svolte.

2. Gli incarichi di I livello dirigenziale sono affidati, a ciascun dirigente, dalle aziende od enti, su proposta del dirigente di II livello, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei principi e procedure stabilite dagli artt. 15, comma 2, penultimo capoverso del d.lgs n. 502 del 1992 e 19 del d.lgs n. 29 del 1993. Gli obiettivi e le risorse sono affidati al dirigente ai sensi dell'articolo 65, commi 4, 5 e 6.

3. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti dalle disposizioni citate nei commi 1 e 2. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.





4. Nel conferimento ai dirigenti di I livello degli incarichi di cui agli articoli 56, comma 1 lettera b) e 57 in applicazione del presente contratto, le aziende o enti tengono conto - rispetto agli incarichi da conferire - della professionalità e dell'esperienza già acquisite dai dirigenti in servizio sia in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi, ai sensi dell'articolo 116 del D.P.R. 384 del 1990 sia per il livello di provenienza precedente all'unificazione della qualifica dirigenziale anche per non cumulare, in linea di principio ed a parità di situazioni, più benefici nella vigenza del presente contratto.

5. La revoca dell'incarico in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite avviene con atto scritto e motivato dopo l'espletamento delle procedure di cui all'articolo 59.

ART. 53 - Affidamento e revoca

degli incarichi ai dirigenti di II livello

1. Dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992, per i dirigenti di II livello il conferimento dell'incarico quinquennale rinnovabile costituisce modalità di accesso alla qualifica stessa e risulta, pertanto, compiutamente disciplinato - per tale aspetto - dall'articolo 15 del medesimo decreto. Per i dirigenti di II livello ai quali l'incarico è conferito dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la tipologia dell'incarico, le modalità di revoca, la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico di cui all'articolo 58, sono disciplinati dal contratto individuale previsto dall'articolo 14.

2. Per i dirigenti di II livello assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992 o che abbiano optato prima del presente contratto, si applica il comma 1 con le modalità previste dall'articolo 58.

3. Per i dirigenti di II livello già in servi-

zio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992, il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile avviene dopo l'opzione. A tal fine la prima attuazione dell'articolo 15, comma 4 del decreto stesso con riferimento all'opzione, deve intendersi coincidente con l'applicazione del presente contratto, fatte salve le opzioni già esercitate. Per i medesimi dirigenti l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile rende necessaria la stipulazione del contratto individuale con le caratteristiche del comma 1, alla quale si perviene dopo l'attuazione delle modalità dell'articolo 58.

4. Ai dirigenti di II livello di cui ai commi 1, 2 e 3, indipendentemente dall'opzione, sono conferibili solo gli incarichi di direzione di struttura di cui all'articolo 56, comma 1 lett. a) fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, commi 10 e 11. Al fine di procedere al conferimento degli incarichi ai dirigenti in servizio, le aziende ed enti formulano, in via preventiva, i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi stessi, nel rispetto dei principi, criteri e procedure previsti dagli artt. 19 e 22, comma 1 del d.lgs. n. 29 del 1993, tenuto conto, per gli incarichi da conferire, della professionalità ed esperienza acquisite dai dirigenti di II livello in servizio, anche in relazione alle posizioni organizzative già ricoperte dagli stessi. Tali criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

5. Il conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'articolo 56, comma 1 lett. a) ai dirigenti di II livello avviene con atto scritto e motivato. Gli obiettivi e le risorse relativi agli incarichi sono affidati ai medesimi dirigenti, ai sensi dell'articolo 65, comma 4.

6. La revoca dell'incarico per i dirigenti

di II livello che non hanno optato può avvenire in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite, con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'articolo 59.

7. Il comma 6 si applica anche nei confronti dei dirigenti di II livello che abbiano optato per il rapporto ad incarico quinquennale e ne produca i medesimi effetti anche prima della scadenza dell'incarico.

ART. 54 - Indennità

di specificità medica

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario nazionale, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzative - gestionali proprie

della funzione dirigenziale, sono - infatti - affidati, i compiti assistenziali, di diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'articolo 1 del d.lgs. 502/1992.

2. Nel nuovo assetto la dirigenza medica - pur nel rispetto di tutte le altre professionalità impiegate nel Servizio Sanitario Nazionale - rappresenta la componente più rilevante dei dirigenti ed assume una connotazione strategica per l'economia sanitaria aziendale, intesa come allocazione delle risorse ai fini dell'efficacia, efficienza, rendimento e qualità dell'azione sanitaria.

3. Tale peculiarità della funzione medica è compensata con l'attribuzione ai dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 1 dicembre 1995, di una indennità, fissa e ricorrente, corrisposta per tredici mensilità, denominata "Indennità di specificità medica".

4. L'indennità di specificità medica è fissata nei seguenti valori:

- II livello dirigenziale: L. 13.550.000
- I livello dirigenziale: L. 7.370.000

5. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica si provvede con il fondo di cui all'articolo 60.

6. Per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'articolo 48, comma 2, l'indennità di specificità medica prevista nel comma 4, secondo alinea è corrisposta, anche in modo graduale, in base alla disponibilità del fondo di cui all'articolo 61, previo accordo con i dirigenti interessati, utilizzando anche in parte l'indennità di funzione ex articolo 38 del D.P.R. 333/1990.

ART. 55 - La retribuzione

di posizione dei dirigenti medici

e veterinari di I e II livello

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti di I e II livello dell'area medico - veterinaria che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'articolo 51, comma 3 è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.

2. La retribuzione di posizione del comma 1 è composta di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. 29 del 1993. Essa compete per tredici mensilità.

3. Ai sensi dell'articolo 72, comma 3 del d.lgs. 29 del 1993, la parte fissa della citata retribuzione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, è costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 110, comma 1 lettere A), B) e C), comma, 5, secondo capoverso e 6 (per quanto attiene agli istituti zooprofilattici), 114, 116 - ove goduta - e 117, residue dopo la ristrutturazione.



razione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 43, 44 e 45 e la definizione dell'indennità di specificità medica. Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. 502/1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme mediante il fondo per la retribuzione di posizione dell'articolo 60.

5. Per le caratteristiche descritte ai commi 3 e 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'articolo 59, comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 6 e 7.

6. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 7, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 e con le procedure previste dagli artt. 53 e 54.

7. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 6, la retribuzione di posizione dei dirigenti, è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegata n. 3 del presente contratto.

8. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Ser-

vizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente fissa della retribuzione di posizione, corrisponde ai valori indicati nella tabella allegata n.3.

9. I commi precedenti trovano applicazione anche per i dirigenti medici delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie, di cui all'articolo 49, commi 1 e 2, in quanto compatibili.

10. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli artt. 60 e 61.

ART. 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'articolo 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'articolo 55 per i dirigenti ai quali sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'articolo 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 L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 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'articolo 51, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Distretto, il Presidio ospedaliero, l'Unità operative complesse, Servizi di controllo interno, Servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistica - professionale, tra i quali i Presidi multizionali di

previdenza, qualora a direzione medica);

b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 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'articolo 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'articolo 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'articolo 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.

ART. 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'articolo 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'articolo 55 per i dirigenti ai quali siano affidati incarichi non comportanti direzione di struttura, in relazione ai criteri e

parametri definiti nell'articolo 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.

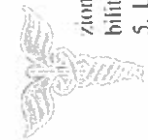
2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

3. Le retribuzioni di posizione di cui al comma 1 sono ricomprese nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di L. 7.000.000 sino ad un massimo di L. 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'articolo 51 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistica - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, nonché i settori o moduli previsti dall'articolo 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 L. 2.000.000 ad un massimo di L. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistica - funzionale di base.

4. Ad ogni dirigente - è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'articolo 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'articolo 55, comma 6, anche per l'attribuzione



zione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'articolo 53.

6. Al dirigente di I livello, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il conferimento degli incarichi di cui agli articoli 56, comma 1 lett. b) e dal presente articolo avviene dopo il superamento del periodo di prova, nel rispetto dell'articolo 52, comma 4.

ART. 58 - Dirigenti di II livello:
la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale.

Norma di prima applicazione
1. Ai dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale - oltre alla retribuzione di posizione, compete, ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. 502 del 1992, uno specifico trattamento economico che è ricompreso tra il 5 % ed il 35 % del valore massimo della retribuzione di posizione prevista dall'articolo 56, comma 1 lettera a).

2. Ai fini del presente articolo, le aziende ed enti, effettuata la graduazione delle funzioni, definiscono la retribuzione di posizione che, ai sensi degli artt. 52, comma 3 e 55, comma 2 e seguenti, può essere attribuita in concreto ai dirigenti di II livello, informandone i dirigenti interessati contestualmente all'atto del conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'articolo 56, comma 1 lett. a).

3. Ai dirigenti di II livello - assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992 - o per coloro che abbiano già optato per il rapporto ad incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del presente contratto - oltre alla retribuzione di posizione prevista dal comma 2, è attribuito lo specifico trattamento economico di cui al comma 1.

4. L'entità dello specifico trattamento del comma 3 viene determinata con la stipulazione del contratto individuale - che dovrà avere le medesime caratteristiche descritte all'articolo 53, comma 1 - con decorrenza dalla medesima data che non potrà comunque essere anteriore al 1.1.1997.

5. I dirigenti di II livello che non versino nella situazione del comma 3 vengono invitati dall'azienda o ente, anche gradualmente, ad esercitare l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale, previa informazione circa lo specifico trattamento economico a ciascuno attribuiti-
le ai sensi del comma 1.

6. L'esercizio dell'opzione comporta la stipulazione del contratto individuale di cui agli articoli 14 e 53, comma 1.

7. La retribuzione di posizione dei dirigenti di II livello che non optino o, comunque sino all'accoglimento dell'opzione, è quella fissata negli artt. 55 e 56, comma 1, lettera a).

8. All'applicazione del presente articolo si provvede nei limiti del fondo previsto dall'articolo 60.

ART. 59 - Valutazione dei dirigenti di I e II livello

1. Per la valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti, in relazione allo svolgimento degli incarichi agli stessi affidati ai sensi degli artt. 55 e 56, le aziende o enti definiscono sistemi e meccanismi di valutazione - gestiti attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione - istituiti ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'articolo 3 comma 6 del D.Lgs. 502 del 1992.

2. Le aziende o enti determinano in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita su richiesta, da un incontro.

3. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui siano stati affidati incarichi ai sensi dell'articolo 56, gli organismi del comma 1, dovranno comunque considerare l'operato dei dirigenti in correlazione con gli obiettivi da perseguire secondo le direttive ricevute; in caso di incarico con affidamento di budget, la correlazione deve tener conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali rese effettivamente disponibili.

4. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui sono affidati gli incarichi disciplinati dall'articolo 57, gli organismi del comma 1 dovranno considerare l'operato dei dirigenti in relazione all'osservanza delle direttive e, solo qualora agli incarichi stessi sia stata correlata attività di gestione finanziaria, tecnica o amministrativa, la valutazione riguarderà i risultati della stessa ai sensi del comma 3.

5. Gli organismi di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una eventuale valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 29/1993, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55, comma 5, in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:

- a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
- b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

8. In caso di accertamento di responsabilità

lità particolarmente grave e reiterata si applica l'articolo 36, commi 4 e 6.

9. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 7, lett. b), non si può procedere a nuove nomine di qualificati che dirigenziali per un numero di posti corrispondenti, ai sensi del comma 9 dell'articolo 20 del D.Lgs. 29/1993.

10. Al dirigente di II livello di cui all'articolo 53, commi 1, 2 e 3, che non abbia superato positivamente la valutazione prevista dal presente articolo, ove non ricorrano le condizioni di cui ai commi 7, lett. b) e 8, è affidato un incarico dirigenziale di valore economico inferiore anche ricompreso tra quelli dell'articolo 57, fatta salva l'applicazione dell'articolo 55, comma 5.

11. I dirigenti di II livello di cui all'articolo 53, commi 1, 2 e 3, che, comunque, al termine del quinquennio non superino positivamente la verifica di cui all'articolo 15 del d.lgs. n. 502 del 1992, rimangono collocati nel medesimo livello con il trattamento economico definito dagli artt. 45, 54 e 55, commi 4 e 5. Contestualmente l'azienda o ente congela un posto di I livello dirigenziale.

CAPO II - Finanziamento della retribuzione di posizione e della specificità medica

ART. 60 - Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico ex articolo 15 del d.lgs. 502 del 1992 per i dirigenti di II livello delle aziende e degli enti del S.S.N., si provvede mediante l'utilizzo di un fondo, costituito a decorrere dal 1.12.1995 ed a



valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, il quale è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993;

- alle indennità previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 43, 44 e 45 del presente contratto;

- alle indennità di cui agli artt. 53, 54 del D.P.R. 270/1987, negli importi confermati dall'articolo 110, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento, dirigenza medica);

- alle indennità degli artt. 114 e 116 del D.P.R. 384/1990 (indennità differenziata di responsabilità primaria e indennità di modulo);

b) di una somma pari allo 0,51 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'Azienda o ente - calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I e II livello - relativamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^a mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari al 3,30% del medesimo monte salari.

2. A decorrere dal 1° gennaio 1997 il fondo di cui al comma 1 è incrementato di un importo pari a 50 minuti di plus orario settimanale, calcolato sulla base del trattamento economico previsto dall'articolo 127, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente medico e veterinario.

Dalla stessa data il fondo del comma 1 può, altresì, essere incrementato con le risorse del fondo previsto dall'articolo 63, nelle misure, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lett. a) e 60 secondo periodo. Per tutti i dirigenti medici di II livello e per tutti i dirigenti veterinari di I e II livello detto

importo è pari a 60 minuti anche per le finalità del comma 3.

3. A decorrere dal 1° gennaio 1997, il fondo di cui al comma 1 è, altresì, incrementato di un importo pari a 65 ore annue pro - capite di lavoro straordinario feriale diurno secondo le tariffe fissate dall'articolo 80 del D.P.R. 384/1990, riferite ai dirigenti medici e veterinari di II livello anche per il finanziamento dello specifico trattamento economico dei dirigenti medesimi con rapporto ad incarico quinquennale, almeno nella misura minima prevista dagli artt. 58 comma 1 e 72, comma 6. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità dell'opzione.

In corrispondenza dell'incremento del fondo di cui al presente articolo viene proporzionalmente ridotto il fondo dell'articolo 62 e, di conseguenza, il ricorso all'istituto del lavoro straordinario da parte degli stessi dirigenti.

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

5. Per l'applicazione del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93 rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel

1995 risulti comunque superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, il fondo di cui al comma 1 è formato dall'ammontare delle risorse della lettera a) per l'anno 1995 alle quali si aggiunge l'incremento di cui al comma 1, lettera b) calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

6. Il fondo di cui al comma 1 viene utilizzato per garantire gli effetti degli artt. 54, 55 e 58.

ART. 61 - Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'articolo 48, comma 2, si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo a decorrere dal 1° dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo. Il fondo è formato nel modo seguente:

a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti già appartenenti alla 1^a qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante nel 1993;

b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a); c) da una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'ente - calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con

qualifica di dirigente di I livello - relativamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^a mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari all'1,4% del medesimo monte salari.

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova, altresì, applicazione l'articolo 60, comma 5, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6%, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,35 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo 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. La retribuzione di posizione è costituita dalla somma eventualmente residua dopo l'applicazione dell'articolo 54, comma 6 ed è rideterminata nella parte variabile dalla I.P.A.B. secondo le procedure degli artt. 51 e seguenti.





TITOLO III - IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

CAPO I - Disciplina del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

ART. 62 - Costituzione del fondo

1. Per la corrispondenza degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:

- della indennità di pronta disponibilità di cui all'articolo 82 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'articolo 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990;

- dello straordinario di cui all'articolo 80 del D.P.R. 384/1990;

- dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'articolo 115 del D.P.R. 384/1990;

- dell'indennità di cui all'articolo 120 del D.P.R. 384/1990;

- dei compensi di cui all'articolo 83, comma 15 del D.P.R. 270/1987.

- dell'indennità di bilinguismo di cui all'articolo 52 del D.P.R. 270/1987 e 110, comma 5, del D.P.R. 384/1990;

- dell'indennità di profilassi antitubercolare, di cui all'articolo 59 del D.P.R. 270/1987.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 60, comma 3, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro etc.

3. I compensi spettanti per i servizi di

guardia e di pronta disponibilità sono, rispettivamente, disciplinati dagli artt. 19 e 20. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 e 115 del D.P.R. 384/1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:

- all'applicazione dei benefici di cui all'articolo 5 della legge 24 dicembre 1994, n. 724, nei confronti dei soggetti ivi previsti. L'indennità di cui allo stesso articolo 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta nella misura ivi individuata in base alle vigenti disposizioni.

- alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfettaria, con un compenso di L. 50.000, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro.

- alla corrispondenza dell'indennità di bilinguismo e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la remunerazione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, eventualmente riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. La misura dell'indennità di pronta disponibilità, ai sensi dell'articolo 20, comma 5 viene rideterminata - rispetto al valore indicato nell'articolo 110, comma

6 del D.P.R. 384/1990 - in sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati per la ristrutturazione aziendale, nei limiti del fondo annuale di cui al comma 1.

7. Dalla data di entrata in vigore del contratto, le disposizioni di cui al presente articolo, in quanto compatibili, si applicano anche alle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'articolo 49, comma 2.

TITOLO IV - LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

CAPO I - Il finanziamento della retribuzione di risultato

ART. 63 - Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

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

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 64 e 65 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, il fondo per i dirigenti medici è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e del fondo sub 2 previsti dagli articoli 123 e seguenti del D.P.R. 384/90 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale

prevista dall'articolo 8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo per i dirigenti veterinari è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività previsti dagli artt. 130 e 131 per gli Istituti zooprofilattici del D.P.R. 384/90 determinata per l'anno 1993. I fondi citati sono incrementabili con eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 5, comma 2 lettera c). I predetti fondi sono decurtati dell'importo utilizzato ai sensi dell'articolo 60, comma 2 a decorrere dalla data ivi indicata. Le aziende ed enti, dal 1 gennaio 1997, possono altresì utilizzare una ulteriore quota dei fondi citati sino ad un massimo del 16 % per incrementare il fondo di cui all'articolo 60. In tal caso, i fondi della presente lettera a) sono ridotti in misura corrispondente alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

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

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

3. Tali disposizioni trovano applicazione nei confronti delle IPAB aventi finalità sanitarie, di cui all'articolo 49, comma 1.

ART. 64 - Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione



individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'articolo 48, si provvede a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere per il 1996 senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:
 - da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'articolo 61;
 - dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3
2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non disestese e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:
 - a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del d.lgs. 29 del 1993;
 - b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
 - c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.
4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigen-

ziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'articolo 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.
6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

ART. 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'articolo 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, so-

no 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 specializzazione 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 I di cui all'articolo 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, strutturali 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'articolo 59, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'articolo 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 risulta-



to. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.

9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'articolo 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'articolo 48, comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'articolo 64 secondo le modalità del presente articolo, fatta salva la quota di cui all'articolo 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.

ART. 66 - Premio per la prestazione della qualità individuale

1. L'Azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli articoli 63, comma 1, lett. b) e 64 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'articolo 58, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui all'articolo 63, comma 2 lettera b) e quelle previste dall'articolo 65, comma 10, sono attribuite con cadenza annuale e, comunque,

non oltre il 31 dicembre di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei dirigenti in servizio.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

a) capacità dimostrata di programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonché i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità



operative ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.

i) impegno orario

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubblicamente. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate;

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un intervento al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

PARTE TERZA

TITOLO I - LA LIBERA PROFESSIONE

CAPO I - La libera professione

ART. 67 - Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici

1. In applicazione dell'articolo 4, commi 10 e 11 del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, a tutto il personale medico è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente, sia in regime ambulatoriale o di diagnostica strumentale e di laboratorio che in costanza di ricovero.

2. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda o ente e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi.

3. L'esercizio dell'attività libero professionale si svolge nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte del

l'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione;

b) attività libero professionale svolta in équipe, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni a pagamento da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.

c) attività professionali autonome rese su richiesta ed in favore dell'azienda per l'erogazione di prestazioni alla stessa commissionate da utenti singoli o associati anche attraverso forme di rappresentanza;

d) attività di consulenza e consulti, secondo la disciplina dell'articolo 69.

4. La libera professione individuale e di équipe di cui al comma 3, lettere a) e b) riguarda le attività in regime ambulatoriale, di diagnostica strumentale e di laboratorio, di sala operatoria nonché le prestazioni svolte in regime di ricovero. L'attività professionale autonoma di cui alla lettera c) del medesimo comma riguarda le stesse attività.

5. Tra le attività professionali autonome del comma 3, lettera c) rientrano anche le attività di laboratorio e quelle strutturali o non, di supporto alle attività professionali autonome di cui al comma 3, lett. a) e b), individuate dall'azienda o ente secondo le modalità definite nel CCNL di riferimento del relativo personale.

6. L'azienda o ente, nella fissazione delle tariffe, individua la quota percentuale destinata a se stessa. Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'articolo 5, comma 1 lettera f) comunque non inferiore al 5% - può essere destinata alle attività di formazione ed aggiornamento professionale ai sensi dell'articolo 33.

7. Le parti, allo scopo di fornire alle aziende linee guida uniformi in materia rinviano all'allegato n. 6.



ART. 68 - Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti veterinari

1. In applicazione dell'articolo 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, al personale medico veterinario è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente in linea con la particolare natura di tale attività oppure presso il richiedente, ai sensi dell'articolo 69, comma 2.

2. L'attività libero professionale dei medici veterinari è esercitata alle condizioni che:

- a) venga prestata al di fuori del normale orario di lavoro, ivi compreso lo straordinario e la pronta disponibilità;
- b) non sia in contrasto con i compiti di istituto e con gli interessi dell'azienda o ente e sia subordinata all'impegno di garantire la piena funzionalità dei servizi;
3. Per gli aspetti compatibili si applica l'articolo 67.

ART. 69 - Prestazioni di consulenza e consulti

1. L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 56.

2. La consulenza può essere, altresì, esercitata al di fuori dell'azienda o ente medesimo nei seguenti casi:

A) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- il compenso e le modalità, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza.

B) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o soggetti privati, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;
- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- l'entità del compenso e le modalità di corresponsione dello stesso al personale, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro;

- obbligo del recupero del debito orario, qualora la consulenza, compatibilmente con l'esigenza del servizio, sia stata resa nell'orario di lavoro;

- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza entro quindici giorni dall'introito.

In particolare rientra fra le attività di consulenza di cui al presente punto quella di certificazione medico legale resa per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. 1124/1965.

3. Tra le forme di attività libero professionale di cui all'articolo 67 rientrano i consulti resi dai dirigenti di cui al comma 1 a singoli utenti, al di fuori delle strutture sanitarie pubbliche e nel rispetto

delle vigenti norme sull'incompatibilità;

4. Nei casi di cui al comma 3 il dirigente deve avvisare tempestivamente l'azienda per iscritto e, comunque non oltre le 24 ore dall'effettuazione del consulto. In situazioni di urgenza, durante l'orario di lavoro, potrà accedere direttamente alla richiesta di consulto, preavvisando il responsabile della struttura o dell'unità operativa di assegnazione.

5. L'orario del consulto dovrà essere versato entro cinque giorni all'azienda o ente di appartenenza, che provvederà, entro il mese successivo, ad attribuirne il 95% al dirigente che lo ha prestato, fatto salvo l'obbligo da parte del medesimo di recupero del debito orario, qualora il consulto sia stato reso nell'orario di lavoro.

6. Il dirigente che effettua il consulto è tenuto a rilasciare ricevuta della prestazione su apposito bollettino messo a disposizione dall'azienda o ente. Le attività di cui al presente articolo non concorrono alla formazione della massa salariale.

PARTE QUARTA

TITOLO I - NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 70 - Disposizioni particolari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Ai dirigenti destinatari dell'articolo 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnati presso un'azienda o ente - optino per l'inquadramento nei ruoli di quest'ultima, si applica l'articolo 84, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.

3. Nulla è innovato per i dipendenti del

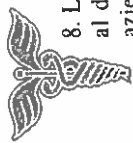
servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.

4. Ai dirigenti in servizio presso le Agenzie Regionali e delle Province Autonome istituite ai sensi dell'articolo 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994, in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'articolo 1, comma 8, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscono a soggetti diversi dall'Aran la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale.

5. Il trattamento economico omnicomprendivo di L. 8.640.000 annue lorde previsto dall'articolo 110 del D.P.R. 270/1987 per gli ex medici condotti ed equiparati che, entro la data di entrata in vigore del presente contratto, non risultino aver ancora optato ai sensi dell'articolo 133 del D.P.R. 384/1990, è rideterminato in L. 9.158.000.

6. Dall'1 dicembre 1995, la componente fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti veterinari di II livello è incrementata di L. 3.400.000.

7. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'articolo 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono, oltre alle voci retributive dell'articolo 40, puni da 1 a 3, anche l'indennità di specificità medica e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico ricoperto al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco, comunque, non inferiore a quella della tabella allegata n. 3 goduta dal dirigente. Non compete la retribuzione di risultato e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'articolo 58.



8. La retribuzione di posizione spettante al dirigente comandato presso altre aziende od enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, compete, nel rispetto dell'articolo 3 comma 63 della L. 537/1993, è corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza pari alle funzioni svolte nell'Amministrazione presso la quale presta servizio determinata da quest'ultima.

9. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui agli artt. 3, commi 6 e 7 e 4, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'articolo 3, comma 8 del citato decreto legislativo è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale e dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di specificità medica e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'articolo 55, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegata n. 3. Dal comando sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'articolo 58.

10. Sono confermate le disposizioni di cui all'articolo 28, comma 2 del D.P.R. 761/1979 nonché quelle dell'articolo 41 del D.P.R. 270/1987 e dell'articolo 88 del D.P.R. 384/1990. E', altresì, confermato l'articolo 56 comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979 relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti

con quelli corrispondenti del D.Lgs 502 del 1992 secondo i regolamenti aziendali.

11. La tabella allegata I del D.P.R. 384/1990, con decorrenza dall'entrata in vigore dello stesso decreto è modificata nel senso che dai tre livelli - IX, X, e XI del personale laureato del ruolo sanitario è cancellata la figura dell'odontoiatra. Dalla medesima data e sino al presente contratto la tabella dell'area medica - allegato 3- del D.P.R. 384/1990 è integrata secondo l'allegato n.1 al presente contratto.

ART. 71 - Una tantum

1. Per il periodo ricompreso tra il 1 gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attivazione degli incarichi di cui al presente contratto, è corrisposta la somma forfettaria di seguito indicata:

- dirigenti di II livello articolo 43,44, 45 lettere A) e C): L. 1.356.000
- dirigenti di I livello articolo 43,44, 45 lettere A) e C): L. 677.000
- dirigenti di II livello articolo 43,44, 45 lettere B) e D): L. 765.000
- dirigenti di I livello articolo 43,44, 45 lettere B) e D): L. 365.000

ART. 72 - Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari

1. Per la vigenza del presente contratto, le aziende ed enti possono consentire il passaggio dei dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B), al trattamento stipendiale tabellare previsto dai medesimi articoli per i dirigenti ricompresi nelle lettere A), previa domanda degli interessati, al verificarsi della disponibilità di posti nei relativi contingenti secondo la disciplina di appartenenza. In caso di pluralità di domande si procede sulla base dell'an-

zianità complessiva di servizio dei richiedenti.

L'adeguamento del trattamento economico concerne anche l'indennità di specificità medica di cui all'articolo 54, mentre la retribuzione di posizione - per la componente fissa rimane determinata nella misura prevista dalla tabella di cui al comma 4 - e nella parte variabile può essere rideterminata dall'azienda in relazione all'incarico conferito.

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44, 45, comma 1, lettere D), con le stesse modalità e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti disposizioni.

3. Ai dirigenti di cui al 1 e 2 comma l'indennità di specificità medica compete dal 1 dicembre 1995 nelle seguenti misure:

- dirigenti di II livello: L. 2.000.000
- dirigenti di I livello: L. 1.000.000

4. La retribuzione di posizione dell'articolo 55 per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2, nelle componenti fissa e variabile è determinata nella tabella allegata n. 3. La retribuzione di posizione essendo indipendente dalle caratteristiche del rapporto di lavoro originario, può essere rideterminata dall'azienda o ente nella parte variabile in coerenza con l'incarico affidato anche se non si verificano le condizioni di cui al comma 1.

5. Sino all'applicazione del comma 4, nei confronti dei dirigenti di cui al presente articolo, in via transitoria, la retribuzione di posizione è svincolata dai parametri definiti negli artt. 56 comma 2 e 57, comma 4, in quanto legata alla particolare posizione degli interessati.

6. Ai dirigenti di II livello di cui al presente articolo si applica l'articolo 58 comma 1 con l'attribuzione dello specifico trattamento economico in caso di rapporto ad incarico quinquennale o a seguito di opzione nella misura ricompresa tra il 3,57% ed il 35%.

7. Dall'entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicati l'articolo 35 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, gli artt. 77, 78 e 92, comma 8 del D.P.R. 270/1987 e l'articolo 119 del D.P.R. 384/1990.

ART. 73 - Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'articolo 52, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'articolo 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

ART. 74 - Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'articolo 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'articolo 74.

2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 63 e 64, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.



ART. 75

Disapplicazioni

1. A norma dell'articolo 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'articolo 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme preventive incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

articolo 2, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: articolo 75 del DPR 384/1990;

articolo 4, tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: articolo 76 del DPR 384/1990;

articolo 5, materie di contrattazione: artt. 74 e 75 del DPR 270/1987;

artt. 6 e 8, diritti di informazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; articolo 38 del DPR 270/1987;

articolo 9, forme di partecipazione: articolo 60 del DPR 761/1979;

articolo 10, rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro: articolo 25 della L. 93/1983;

articolo 11, composizione delle delegazioni: articolo 76 del DPR 270/1987;

articolo 12, contributi sindacali: articolo 104 del DPR 384/1990;

articolo 13, interpretazione autentica dei contratti: articolo 112 del DPR 270/1987;

articolo 7 del DPR 384/90; articolo 21 del DPR 13/1986;

articolo 14, contratto individuale di lavoro: articolo 12 del DPR 3/1957; articolo 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982;

articolo 15, periodo di prova: articolo 14 del DPR 761/1979;

articolo 16, contratto a tempo determinato: articolo 9, comma 4, del DPR 761/1979; articolo 9, comma 17 della L. 207/1985 - limitatamente alla durata del

l'incarico: articolo 3, comma 23, della L. 537/1993;

artt. 17 e 18, orario di lavoro: articolo 32 del DPR 761/1979; articolo 77 del DPR 270/1987; articolo 79 del DPR 384/1990;

articolo 19, servizio di guardia: articolo 80 del DPR 270/1987; pronta disponibilità: articolo 82 del DPR 270/1987; è confermato l'ultimo periodo dell'articolo 110 del DPR 384/1990;

artt. 21 e 22, ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; articolo 4 del DPR 395/1988; articolo 134, comma 6, del DPR 384/1990;

articolo 23, assenze retribuite: articolo 38 del DPR 761/1979; articolo 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e articolo 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;

artt. 24-25, assenze per malattia e per infortunio e malattie derivanti da causa di servizio: articolo 47 del DPR 761/1979; articolo 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; articolo 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e articolo 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;

artt. 26 e 27, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67 del DPR 3/1957; articolo 38 e 47 del DPR 761/1979; articolo 3, comma 37 della L. 537/1993; articolo 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno; articolo 28, aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; articolo 47 del DPR 761/1979;

articolo 29, passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: articolo 16 del DPR 761/1979; articolo 86 del DPR 384/1990;

articolo 30, effetti del procedimento pe-

nale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; articolo 102 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 70, comma 1;

articolo 33, aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: articolo 83 del DPR 270/1987; articolo 134, comma 4, del DPR 384/1990;

articolo 34, cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'articolo 56 del medesimo decreto vedi la lett. o del presente comma;

artt. 42, 43, 44 e 45, norme transitorie: artt. 108, 109, 110, comma 1, 111, 112, 113 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità ivi citate: articolo 18, comma 2 bis, del d.lgs. 502 del 1992;

artt. 48 e 49, personale delle IPAB: l'articolo 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare: articolo 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; articolo 69, comma 1 del DPR 268/1987;

artt. 54 e 55, indennità di specificità medica e retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 110, commi 5 e 6, 114, 116 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalle due voci sopracitate; articolo 118 del DPR 384/1990;

articolo 60, finanziamento della retribuzione di posizione: tutti gli articoli citati nella lettera z) nonché gli artt. 53 e 54 del DPR 270/1987, come modificati dall'articolo 110 del DPR 384/1990 le risorse dei quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo; anche le risorse dell'articolo 117 del DPR 384/1990 confluiscono nel fondo, ma la norma non è disapplicata;

articolo 61, finanziamento della retribu-

zione di posizione dei dirigenti IPAB: articolo 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;

articolo 62, fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'articolo 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;

articolo 63, produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 123 a 132 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 65, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma dell'articolo 123 decorre dall'1 gennaio 1997;

artt. 67 e 68, attività libero professionale: artt. da 85 a 90 del DPR 270/1987; articolo 134, comma 5, del DPR 384/1990;

articolo 69, prestazioni di consulenza e consulti: articolo 84 del DPR 270/1987.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 73 e 74 del DPR 384/1990.

3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.

4. Sono del pari disapplicato le norme contenute nelle leggi regionali in materia oggetto del presente contratto.

5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervento disapplicato ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.Ra.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie.



ALLEGATO N. 1

Allegato n. 3 DPR 384/1990 - Area medica e veterinaria

Posizione funzionale	Livello retributivo	Ruolo Sanitario
Profili e disciplina secondo decreto del Ministero della Sanità del 10.3.1983, pubblicato sul Supplemento ordinario della G.U. del 2.4.1983, n. 91 e successive modificazioni ed integrazioni, DM del 19.3.1992, n. 312, pubblicato su G.U. 13.6.1992		
IX	IX	Assistente medico Assistente odontoiatra Veterinario collaboratore
X	X	Coadiutore sanitario Vice direttore sanitario Aiuto corrispondente ospedaliero Aiuto corrispondente odontoiatra Veterinario coadiutore
XI	XI	Dirigente sanitario Direttore sanitario Primario ospedaliero Primario odontoiatra Sovrintendente sanitario Veterinario dirigente

ALLEGATO N. 2 MODALITA' DI RICOSTRUZIONE DELLO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI DI I E II LIVELLO DEL S.S.N.

Con il presente allegato fornito da due schede si intende illustrare con quali modalità di calcolo si è proceduto alla ristrutturazione della retribuzione tabellare spettante ai dirigenti dal 1.12.1995, utilizzando sia le voci retributive del D.P.R. 384/1990 che le risorse contrattuali e quelle del D.L. 577/1996. Le risorse residue delle indennità del D.P.R. 384/1990 sono state utilizzate per la definizione dell'indennità di specificità medica di cui all'articolo 54 e per l'individuazione della componente fissa della retribuzione di posizione, come indicato nelle tabelle allegato n. 2.

ALLEGATO N. 3

Il presente allegato è costituito dalla tabella dalla quale risulta - oltre all'indennità di specificità medica - anche la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti medici e veterinari del S.S.N. dal 1 dicembre 1995, nelle due componenti - fissa e variabile. La prima è costituita per il presente biennio dal residuo delle indennità percepite dai dirigenti medici e veterinari ai sensi degli artt. 110, 114, 116 e 117 (ove godute) - escluse



quelle per la partecipazione all'ufficio di direzione e di coordinamento, confluite nel fondo dell'articolo 60 a titolo collettivo - dopo l'applicazione degli artt. 43, 44, 45 e 58. La componente variabile è invece, determinata dalle risorse contrattuali utilizzabili, nel rispetto dell'equilibrio tra le varie posizioni funzionali di provenienza.

Ne risulta che, in prima applicazione del presente contratto, pur non essendo ancora conferiti gli incarichi di cui agli artt. 56 e 57, la retribuzione di posizione risulta diversificata in base alla posizione funzionale di provenienza cui corrispondeva un diverso assetto organizzativo. Ciò giustifica il ricorso nella tabella ai precedenti livelli ma - con riferimento ai dirigenti di I livello - non costituisce alcuna preclusione per l'azienda o ente nell'utilizzo degli stessi in posizioni organizzative retributivamente più elevate di quelle definite dalla presente tabella, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 53 e 55 nonché delle risorse disponibili nel fondo di cui all'articolo 60 del presente CCNL.

ALLEGATO N. 4

(COSTITUITO DALLA TABELLA
CHE INDICA QUALE RETRIBUZIONE
SPETTA DURANTE LE ASSENZE)

ALLEGATO N. 5 ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

I. Applicazione dell'articolo 24, comma 1

I.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

I.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);



- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);
 - dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).
- Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:
- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12.2000:
 - ultimo episodio morboso:
 - totale

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del contratto dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'articolo 24, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'articolo 24.

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:

- Caso illustrato nel punto 1.1.:
 - dal 10.9.96 al 10.1.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
 - dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.97;
90% della retribuzione fino al 15.11.97;
50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'articolo 24)

- Caso illustrato nel punto 1.2.:
 - dal 10.9.96 al 10.1.96 (2 mesi): Intera retribuzione;
 - dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.97;
90% della retribuzione fino al 15.11.97;
50% della retribuzione;
 - dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi) 100% della retribuzione;
 - dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese)

3. Applicazione dell'articolo 24 comma 11 - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguono dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono



quindi azzerate: delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

1. Periodo di conservazione del posto

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'articolo 24, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un Dirigente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammalò dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

2. TRATTAMENTO economico delle assenze

2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento

- Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'articolo 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'articolo 16 del CCNL, qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il Dirigente si ammalò il 15 dicembre 1997, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1996 fino al 14 dicembre 1997. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e 6 mesi su 18 (e cioè due terzi) al 50%.

Si consideri il seguente esempio: Dirigente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90%; 60 giorni (due terzi) al 50%.

L'assenza di 120 giorni del Dirigente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90%;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:



- 90 gg. al 100%;
- 30 gg. al 90%;
- 60 gg. al 50%;
- 10 gg. senza retribuzione.

Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N. B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il Dirigente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il Dirigente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg. da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%;
- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;
- 30 gg. (due sesti) da retribuire al 50 %.

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuiti al 90 e al 50 %.

Quindi:

- 60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;
- 10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;
- 20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg. e al 90% per i successivi 10 gg.; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il Dirigente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'articolo 5 della L. 638 del



1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero. In un caso del genere, se il Dirigente si ammalava per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

ALLEGATO N. 6

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale e per la fissazione delle tariffe, fatte salve le disposizioni vigenti in materia nonché le circolari del Ministero della Sanità, le parti concordano i seguenti punti:

1. La realizzazione degli artt. 67 e 68 rende opportuno che le aziende e gli enti, sentite le organizzazioni sindacali di cui agli articoli 10 e 11, adottino - entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto una idonea disciplina regolamentare della materia, nella quale fissare anche i criteri per la determinazione delle tariffe da applicare alle prestazioni, assicurando, altresì, il rispetto dei seguenti principi:
 - a) l'attività libero professionale in regime ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;
 - b) qualora, per ragioni tecnico - organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero di prestazioni effettuate;
 - c) non è consentita attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie, da individuare in sede aziendale;
 - d) fermo restando il disposto dell'articolo 4, comma 7 della legge 412/1991, l'incompatibilità dello svolgimento di attività libero professionale esterna nei confronti:
 - delle stesse forme di rappresentanza delle associazioni di utenti per le quali si esercita l'attività professionale di cui all'articolo 67 lettere b) e c);
 - nei casi di conferimento dell'incarico di responsabile di dipartimento, in deroga all'articolo 58, comma 2, nel contratto individuale deve essere prevista una maggioranza della retribuzione di posizione del dirigente interessato non inferiore al 40% del valore massimo previsto dall'articolo 56, comma 1, lettera a) e, comunque, non superiore ad esso.
2. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio dell'attività libero professionale nelle quali dovranno essere indicati:
 - gli spazi orari disponibili;
 - i locali e le attrezzature necessari;
 - le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto;
 - le tariffe da applicare secondo le diverse tipologie di attività libero professionale.
3. La disciplina aziendale potrà, altresì, individuare forme sperimentali di attività libe-



ro professionali individuali da svolgersi anche in forma associata come "Associazione di professionisti".

4. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno comunque conto dei seguenti criteri generali:

- a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
- b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero ai sensi dell'articolo 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992, la tariffa è forfettaria;
- c) le tariffe di cui alle lettere precedenti devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dall'azienda o ente e devono evidenziare, pertanto, le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi - pro quota - per i materiali, per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché la percentuale destinata all'azienda o ente, finalizzata all'ulteriore sviluppo delle attività istituzionali. Tale quota può essere comprensiva di una percentuale da concordare in azienda con dirigenti interessati per essere destinata alle attività di aggiornamento professionale;
- d) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle disposizioni vigenti a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;
- e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'articolo 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
- f) nell'attività libero professionale di équipe di cui all'articolo 67, comma 3, lett. b), la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte dell'azienda o ente - su indicazione dell'équipe stessa;

5. Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'articolo 67, comma 3 lettere a) e b) sono definite dall'azienda nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Per l'attività di cui alla lettera c) della disposizione citata, la tariffa è definita dall'azienda, previa contrattazione decentrata per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In considerazione del fatto che la sottoscrizione del contratto avviene successivamente alla data prevista dall'articolo 2 comma quattro, le parti si danno atto che la disdetta del biennio economico viene data contestualmente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'articolo 59 del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'articolo 9, comma 4, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, in relazione agli artt. 9 e 32 del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperimento ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari, eventualmente dichiarati in esubero, tenuto conto delle problematiche e dei vincoli che a tale personale derivano dall'incardinamento in specifiche discipline, che nella fattispecie in esame, possono determinare una mancanza di flessibilità nella ricollocazione del personale stesso. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'articolo 9, comma 3, individuano - quale strumento che può facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano sulla necessità ed urgenza dell'approvazione di provvedimenti che affrontino il problema dell'utilizzazione di istituti di flessibilità del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici e, in particolare, di quelli del S.S.N., in cui vengono impiegate professionalità per le quali l'utilizzazione part-time risulta particolarmente adeguata per le caratteristiche delle prestazioni lavorative, di contenuto prevalentemente professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di ottobre 1996, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio.

Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modificazioni condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei Dirigenti delle Aziende ed Enti del S.S.N.

In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei Dirigenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai Dirigenti lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.



A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'articolo 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.

Le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni raggiunte con il presente accordo realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili e delle esigenze di profonde modificazioni del trattamento dirigenziale, nel rispetto altresì delle esigenze di equilibrio con altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico.

Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno in altre aree della dirigenza del Pubblico Impiego, fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni sostanzialmente difformi rispetto ai corrispondenti istituti contrattuali di contenuto economico - normativo del presente CCNL, con particolare riferimento ai meccanismi di superamento del sistema di classi e scatti, esse si incontreranno per pervenire alla necessaria armonizzazione della presente intesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti, in relazione all'articolo 20 del presente CCNL, concordano che, nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda o Ente, di cui al punto 1) del predetto articolo, si organizzino la pronta disponibilità relativamente al singolo presidio e non a presidi multipli, al fine di garantire la più tempestiva assistenza.

Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di prevedere la copertura assicurativa da parte dell'Azienda o Ente, particolarmente in quelle condizioni che prevedano l'utilizzo del mezzo proprio di trasporto, qualora sia indispensabile il riferimento a più presidi di ovvero a spostamenti sul territorio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti convengono che vengano fornite direttive per l'attuazione della sentenza del TAR Lazio, Sezione I bis, n. 640/1994, in base alla quale viene riconosciuto il diritto agli ex medici condotti di percepire la retribuzione individuale di anzianità secondo la dinamica prevista dai DD.P.P.RR. 348/83, 270/87 e 384/90.

Le parti si danno altresì atto che per l'attuazione della predetta sentenza i finanziamenti dovranno essere reperiti ai sensi dell'articolo 66 del D.Lgs. 29 del 1993.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti auspicano che le Regioni pongano in atto sistemi per il monitoraggio del rapporto di collaborazione tra i medici dei presidi ospedalieri ed i medici di medicina generale convenzionati anche al fine di evitare ricoveri impropri con il conseguente eccesso di carico assistenziale a livello ospedaliero.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti con riferimento all'applicazione dell'articolo 18 comma 5 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti veterinari da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di equiparazione, le stesse ore di aggiornamento settimanale godute dalla dirigenza medica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti concordano sulla necessità che sia data completa applicazione all'articolo 124, comma 6 del D.P.R. 384/90 ai fini della corretta quantificazione del fondo aziendale della retribuzione di risultato previsto dall'articolo 63 del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Il presente contratto ha realizzato le norme del d.lgs. 502/1992 e 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, unificando nel I livello dirigenziale gli assistenti e gli aiuti collocati rispettivamente nell'ex IX e X livello e con gli artt. 43 e 54, anche grazie alle risorse messe a disposizione del D.L. 377/1996 ha provveduto alla equiparazione tra i due ex livelli sotto il profilo della retribuzione tabellare e dell'indennità di specificità medica.

Di conseguenza il contratto all'articolo 75, lettera x) ha disapplicato l'articolo 18 comma 2 bis del d.lgs. 502/1992 citato che prevedeva due fasce economiche. In relazione a ciò le parti auspicano ed invitano le aziende ed enti del presente contratto a non procedere all'espletamento di eventuali procedure concorsuali indette per la copertura di posti di aiuto ex X livello, fascia a) perché non più previsti dalla normativa realizzata con il presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Medici inquadrati ai sensi dell'articolo 116 del D.P.R. 270/87

Le OO.SS. ritengono che il Governo, sentite le OO.SS. firmatarie del presente accordo, adotterà entro il 30 giugno 1997 i provvedimenti di competenza relativi agli inquadramenti di quei dipendenti che alla data del 31.12.1986, in forza dell'articolo 116 del D.P.R. 270/87, avevano acquisito posizioni giuridico-economiche riconosciute da atti deliberativi adottati dalle Regioni e dalle rispettive amministrazioni e che successivamente a tale data hanno formato oggetto di sospensione o decisioni giurisdizionali. Si tratta di spese consolidate ormai da anni nei bilanci delle UU.SS.LL.

S.I.M.E.T. (Sindacato Medici del Territorio)



DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

L'Aran ritiene che gli effetti che derivano dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei confronti dei dirigenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCNL, si producano automaticamente anche nei confronti dei dirigenti già in servizio a tale data. Non occorre pertanto che questi ultimi sottoscrivano un contratto individuale, fatta salva l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con la stessa o altra azienda, a seguito di vincita di concorso pubblico ovvero in caso di opzione per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale per i dirigenti di II livello.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali mediche e veterinarie, preso atto della dichiarazione dell'A.Ra.N. circa la non competenza del presente CCNL alla soluzione del problema dei dirigenti medici e veterinari del Ministero della Sanità, e contestualmente della disponibilità a dare attuazione al D.P.C.M. applicativo dell'articolo 18, comma 8 del D.Lgs. 502 del 1992, nell'ambito dello stipulando CCNL del II biennio dell'area della dirigenza ministeriale, richiedono una rapidissima soluzione della vertenza che dovrà affrontare e risolvere l'equiparazione normativa ed economica dei dirigenti medici e veterinari del Ministero della Sanità. Sono fatti salvi tutti gli atti legali esperiti ed esperibili in materia dalle sottoscritte organizzazioni sindacali mediche.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali sono impegnate alla costituzione di uno o più fondi sanitari integrativi per la categoria medica e per la dirigenza nel suo complesso oppure per le singole Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, sulla base della legislazione vigente e nella prospettiva di attuazione dell'articolo 9 del D.Lgs. 502 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

Per quanto riguarda la previsione, contenuta negli artt. 43, 44 e 45 della bozza di contratto che stabilisce un diverso trattamento, rispettivamente ai dirigenti già appartenenti all'ex IX, X e XI livello, a seconda che gli stessi beneficino o meno dell'indennità medico-veterinaria di ispezione vigilanza e polizia veterinaria, il S.I.Ve.M.P., pur pervenendo alla determinazione di sottoscrivere l'accordo, ritiene di dover esprimere le proprie riserve sulla legittimità, anche sotto il profilo dell'osservanza dei principi costituzionali sull'equa retribuzione, di disposizioni sostanzialmente discriminanti nella determinazione dei trattamenti stipendiali fissi e ricorrenti con riferimento a fattori estranei al rapporto di lavoro, al suo svolgimento ed alla qualifica dirigenziale rivestita. In particolare, si evidenzia come i medici veterinari prestino tutti indistintamente un identico numero di ore lavorative. Si riafferma quindi l'esigenza di equiparare il trattamento economico dei medici veterinari in servizio a tempo pieno nelle aziende del Servizio Sanitario Nazionale, così come avviene per i medici chirurghi. Il S.I.Ve.M.P. si riserva inoltre di esperire tutte le azioni utili per giungere alla eliminazione della evidenziata sperequazione.

Il Segretario Nazionale
Dott. Aldo Grasselli



DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

Le OO.SS. mediche che l'applicazione del presente accordo non può risultare in contrasto con l'equiparazione dei livelli minimi assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni nazionali e regionali in materia.

ANAAO/ASSOMED

FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AARO - AIPAC - CIDA)

FESMED

FED.NE CISL/MEDICI/COSIME

ANPO

SIVEMP

SNR

SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

Le sottoscritte OO.SS. mediche rilevata tuttora la presenza in servizio di "aiuti dirigenti capi servizio e/o sezioni autonome" ai sensi dell'articolo 9 del D.P.R. 128/1969 ritengono che dette posizioni siano riconducibili agli incarichi di struttura di cui all'articolo 56 del presente contratto.

ANAAO/ASSOMED

FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AARO - AIPAC - CIDA)

FESMED

FED.NE CISL/MEDICI/COSIME

ANPO

SIVEMP

SNR

SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Le Organizzazioni Sindacali sottoscritte dichiarano che il CCNL per l'area dirigenza medica e Veterinaria si applica, ai sensi dell'articolo 13 Legge 222/1984 anche ai medici del ruolo sanitario del Servizio medico legale degli Enti previdenziali.

ANAAO/ASSOMED

FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AARO - AIPAC - CIDA)

FESMED

FED.NE CISL/MEDICI/COSIME

ANPO

SIVEMP

SNR

SIMET



DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9

Le sottoscritte organizzazioni sindacali, al fine di realizzare la piena integrazione del personale medico all'interno delle strutture sanitarie in cui sono presenti dipendenti degli Enti del comparto sanitario ed operatori universitari convenzionati, sollecitano un tempestivo intervento del governo volto a:

1 - definire l'equipollenza tra i due livelli della Dirigenza Medica del Comparto Sanità ed i quattro livelli del personale medico dipendente dalle università convenzionato con le Aziende Sanitarie ai fini dell'espletamento di attività assistenziali;

2 - indicare le modalità ed i tempi di applicazione degli istituti giuridici ed economici di cui al presente contratto ai medici dipendenti dalle università convenzionati, per l'espletamento di attività assistenziali con le Aziende Sanitarie, individuando in particolare le fonti di finanziamento per la copertura dei seguenti oneri;

3 - disciplinare le modalità di verifica del personale medico dipendente dalle Università e convenzionato, ai fini assistenziali, con le Aziende Sanitarie nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità equivalenti al II livello dirigenziale ex articolo 15, comma 2, del D.lgs. 30 dicembre 1992 numero 502 e successive modificazioni ovvero responsabilità di dirigente di dipartimento, di modulo e/o settore organizzativo, di altra articolazione organizzativa individuata dal O.G. della singola azienda sanitaria in applicazione del presente contratto.

ANAAO/ASSOMED

FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC - CIDA)

FESMED

FED.NE CISL/MEDICI/COSIME

ANPO

SIVEMP

SNR

SIMET



Segreteria Nazionale Settore Amministrazione
Via G.B. Pergolesi 18 - 20124 Milano
tel. (02) 6694767 - Fax (02) 66982507
Sede legale: Via N. Torriani, 30 - 20124 Milano

ASSOCIAZIONE MEDICI DIRIGENTI

RICHIESTA DI ADESIONE MEDICI DIRIGENTI

all'Amministrazione dell'Ente che effettua la trattativa sindacale

indirizzo _____

cap _____ località _____

DELEGA SINDACALE _____

il sottoscritto dott./prof. _____

indirizzo _____

cap _____ località _____

dell'USL _____

località _____ regione _____

ospedale od altro presidio di assegnazione _____

qualifica _____

disciplina _____

se medico del territorio specificare il servizio e la disciplina _____

tipo rapporto _____

TP _____

TD _____

AUTORIZZA

L'Amministrazione ad effettuare sulla propria retribuzione una trattativa mensile (anche sulla L37) a favore del sindacato ANAAO ASSOMED per un importo percentuale da calcolarsi sul trattamento economico in godimento alla data in cui ha efficacia la seguente delega e nella misura fissata annualmente dalla organizzazione sindacale interessata.

Il sottoscritto dichiara che la presente delega:

1 - ha efficacia a partire dal mese di _____

2 - ha validità annuale;

3 - si intende tacitamente rinnovata di anno in anno;

4 - il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltando la relativa comunicazione all'amministrazione di competenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

5 - si intende automaticamente rilasciata nei confronti di USL, Io di ente ospedaliero presso cui opera eventualmente trasferimento in futuro.

N.B. per U.S.L. o E.O. Ai presenti fini l'U.S.L. od E.O. di provenienza si impegna a trasferire la presente delega alla U.S.L. o E.O. di destinazione con gli altri documenti del fascicolo personale.

Il sottoscritto chiede infine che gli importi mensilmente trattenuti siano versati all'organizzazione sindacale alla quale è iscritto, secondo le modalità dalla stessa comunicate, entro il giorno 10 del successivo alla data di iscrizione.

firma _____ data _____