INDICE GENERALE

→ IL TESTO

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Sanità 2016-2018
(Supplemento ordinario n. 6 alla Gazzetta Ufficiale n. 22 del 28 gennaio 2020 - Serie generale)

→ LE SCHEDE ESPLICATIVE

- → Sistema delle relazioni sindacali
- → Rapporto di lavoro
- → Sistema degli incarichi dirigenziali - Verifica e valutazione dei dirigenti - Retribuzione di posizione e di risultato – I fondi
- → Orario di lavoro e organizzazione delle prestazioni di lavoro
- → Ferie - Festività - Assenze e congedi - Welfare
- → Formazione - Mobilità
- → Coperture assicurative - Rischio Clinico e patrocinio legale - Responsabilità disciplinare
- → Trattamento economico dei dirigenti
- → I Fondi
- → Libera professione intramuraria

→ NOTE - RIFERIMENTI LEGISLATIVI E CONTRATTUALI

→ NORME CONTRATTUALI VIGENTI

→ NORME CONTRATTUALI DISAPPLICATE

PUBBLICAZIONE A CURA DEL CENTRO STUDI E FORMAZIONE ANAAO ASSOMED

Schede esplicative
a cura di Eleonora Albanese - Gerardo Anastasio - Simona Bonaccorso - Maurizio Cappiello - Giorgio Cavallero – Sergio Costantino -Mario Lavecchia - Caterina Matinato - Francesco Medici - Giuseppe Montante - Anita Parmeggiani - Ester Pasetti - Gianfranco Rivellini - Chiara Rivetti - Alberto Spanò - Alessandra Spedicato - Anna Tomezzoli

Coordinamento del testo ai riferimenti normativi
a cura di Paola Carnevale - Maurizio Paparo

Coordinamento redazionale e versione ipertestuale
a cura di Silvia Procaccini

IL TESTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA SANITÀ - PERIODO 2016-2018

(Supplemento ordinario n. 6 alla Gazzetta Ufficiale n. 22 del 28 gennaio 2020 - Serie generale)

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI
Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza
Articolo 1 Campo di applicazione
Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali
Articolo 3 Obiettivi e strumenti
Articolo 4 Informazione
Articolo 5 Confronto
Articolo 6 Confronto regionale
Articolo 6 bis Organismo paritetico
Articolo 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
Articolo 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
Articolo 9 Clausole di raffreddamento
Articolo 10 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO
Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro
Articolo 11 Il contratto individuale di lavoro
Articolo 12 Periodo di prova
Articolo 13 Ricostituzione del rapporto di lavoro
Articolo 14 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti
Articolo 15 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa
Articolo 16 Decorrenza e disapplicazioni
Capo II - Il sistema degli incarichi dirigenziali
Articolo 17 Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale
Articolo 18 Tipologie d'incarico
Articolo 19 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure
Articolo 20 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure
Articolo 21 Dirigente ambientale
Articolo 22 Sostituzioni
Articolo 23 Decorrenza e disapplicazioni
Capo III Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro
Articolo 24 Orario di lavoro dei dirigenti
Articolo 25 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura Complessa
Articolo 26 Servizio di guardia
Articolo 27 Servizio di pronta disponibilità
Articolo 28 Riposo settimanale
Articolo 29 Lavoro notturno
Articolo 30 Lavoro straordinario
Articolo 31 Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria
Articolo 32 Decorrenza e disapplicazioni

Capo IV - Ferie e festività
Articolo 33 Ferie e recupero festività soppresse
Articolo 34 Ferie e riposi solidali
Articolo 35 Decorrenza e disapplicazioni
Capo V Assenze e congedi
Articolo 36 Assenze giornaliere retribuite
Articolo 37 Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari
Articolo 38 Assenze previste da particolari disposizioni di legge
Articolo 39 Congedi per le donne vittime di violenza
Articolo 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
Articolo 41 Assenze per malattia
Articolo 42 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
Articolo 43 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio
Articolo 44 Congedi dei genitori
Articolo 45 Congedo parentale su base oraria
Articolo 46 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche
Articolo 47 Richiamo alle armi
Articolo 48 Unioni civili
Articolo 49 Decorrenza e disapplicazioni
Capo VI - Formazione
Articolo 50 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata
Articolo 51 Formazione continua ed ECM
Articolo 52 Comando finalizzato
Articolo 53 Decorrenza e disapplicazioni
Capo VII - Mobilità
Articolo 54 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti
Capo VIII - Verifica e valutazione dei dirigenti
Articolo 55 Obiettivi e principi della valutazione
Articolo 56 Procedure di valutazione
Articolo 57 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti
Articolo 58 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione
Articolo 59 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico
Articolo 60 La valutazione negativa
Articolo 61 Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione
Articolo 62 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte
e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico
Articolo 63 Decorrenza e disapplicazioni
Capo IX - Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale
Articolo 64 Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale
Articolo 65 Copertura assicurativa per la responsabilità civile
Articolo 66 Sistemi per la gestione del rischio
Articolo 67 Patrocinio legale
Articolo 68 Decorrenza e disapplicazioni
Capo X - Responsabilità disciplinare
Articolo 69 Principi generali
Articolo 70 Obblighi del dirigente
Articolo 71 Sanzioni disciplinari
Articolo 72 Codice disciplinare
Articolo 73 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Articolo 74 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Articolo 75 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
Articolo 76 La determinazione concordata della sanzione
Articolo 77 Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare
Articolo 78 Norme finali
Articolo 79 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI
Articolo 80 Trattamento di trasferta
Articolo 80 bis Welfare integrativo
Articolo 81 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI
Capo I - Struttura della retribuzione
Articolo 82 Retribuzione e sue definizioni
Articolo 83 Struttura della retribuzione
Articolo 84 Decorrenza e disapplicazioni
Capo II - Stipendio tabellare
Articolo 85 Incrementi dello stipendio tabellare
Articolo 86 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento
Articolo 87 Effetti dei nuovi stipendi tabellari
Articolo 88 Retribuzione individuale di anzianità
Articolo 89 Indennità di esclusività
Articolo 90 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa
Articolo 90 bis Indennità di specificità medico - veterinaria
Articolo 90 ter Una tantum
Capo III - Retribuzione di posizione e di risultato
Articolo 91 Retribuzione di posizione
Articolo 92 Clausola di garanzia
Articolo 93 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione
Articolo 93 bis Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti
Capo IV I Fondi
Articolo 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi
Articolo 95 Fondo per la retribuzione di risultato116
Articolo 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro
Capo V - Compensi correlati alle condizioni di lavoro
Articolo 97 Compensi correlati alle condizioni di lavoro
Articolo 98 Indennità per servizio notturno e festivo
Articolo 99 Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico
Articolo 100 Indennità ufficiale polizia giudiziaria
Articolo 101 Indennità di bilinguismo
Articolo 102 Decorrenza e disapplicazioni
Articolo 103 Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"

TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Articolo 104 Termini di preavviso
Articolo 105 Cause di cessazione del rapporto di lavoro
Articolo 106 Comitato dei Garanti
Articolo 107 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO
Capo I - Rapporto di lavoro a tempo determinato
Articolo 108 Assunzioni a tempo determinato
Articolo 109 Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato

Capo II Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto
Articolo 110 Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto
Articolo 111 Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto
Articolo 112 Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto
Articolo 113 Decorrenza e disapplicazioni138

TITOLO VIII LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA
Articolo 114 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti
Articolo 115 Tipologie di attività libero professionale intramuraria
Articolo 116 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi
Articolo 117 Altre attività a pagamento
Articolo 118 Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione
Articolo 119 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria
Articolo 120 Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI
Articolo 121 Informazione sul Fondo Pensione Complementare
Articolo 122 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL
Articolo 123 Conferme

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Articolo 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'Articolo 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016 **(Nota 1)** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'Articolo 6 del medesimo CCNQ **(Nota 2)**.
2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'Articolo 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 13 luglio 2016 **(Nota 2)** è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti".
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001" **(Nota 3)**. Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D.Lgs. n. 502 del 1992" **(Nota 4)**.
5. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.
6. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.Lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti.
7. Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal D.Lgs. n. 254 del 2000 **(Nota 5)**.
8. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo, sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".

Articolo 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Azienda e Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data

disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro un mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa 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. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'Articolo 47 bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 6)**, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli

7. stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 **(Nota 7)** e 48, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, **(Nota 8)** fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'Articolo 1, comma 440, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 **(Nota 9)**.

8. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'Articolo 49 del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 10)**, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'Articolo 64 del medesimo decreto legislativo **(Nota 11)**.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI
vai alla scheda esplicativa

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 3
Obiettivi e strumenti
vai alla scheda esplicativa

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto, anche di livello regionale;
- organismo paritetico.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'Articolo 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'Articolo 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'Articolo 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 12)**. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Articolo 4
Informazione
vai alla scheda esplicativa

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'Articolo 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

Articolo 5
Confronto
vai alla scheda esplicativa

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'Articolo 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.
1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
2. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'Articolo 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):
a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;
c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
d) criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;

e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'Articolo 31 del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 13)**;
g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

Articolo 6
Confronto regionale
vai alla scheda esplicativa

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'Articolo 40 del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 14)**, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, ove prevista ai sensi dell'Articolo7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) - nelle seguenti materie:
a) metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'Articolo 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lett. b (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'Articolo 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'Articolo 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
f) indicazioni in tema di Articolo 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV **(Nota 181)** e III **(Nota 182)** con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999 e s.m.i. **(Nota 15)**;
h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
2. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Articolo 6 bis
Organismo paritetico
vai alla scheda esplicativa

1. L'organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'Articolo 7, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'Articolo 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992 **(Nota 16)**, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché

alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017 **(Nota 17)**, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico:
a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'Articolo 7, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'Articolo 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'Articolo 7, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'Articolo 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

Articolo 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

vai alla scheda esplicativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lett. a) e b), e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale"). Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'Articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
a) le RSA di cui all'Articolo 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 18)**, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'Articolo 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'Articolo 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'Articolo 95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato);

c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'Articolo 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'Articolo 116, comma 2, lett. i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'Articolo 116, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i. **(Nota 19)**, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;
h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'Articolo 80 bis (Welfare integrativo);
k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'Articolo 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).
6. Ai sensi dell'Articolo 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 20)** i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 **(Nota 21)** e 1419, secondo comma, del codice civile **(Nota 22)**.

Articolo 8
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

vai alla scheda esplicativa

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'Articolo 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'Articolo 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.
2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'Articolo 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'Articolo 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Articolo 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'Articolo 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5.Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'Articolo 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'Articolo 9 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'Articolo 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 23)** è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'Articolo 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 **(Nota 24)**. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Articolo 9
Clausole di raffreddamento
vai alla scheda esplicativa

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Articolo 10
Decorrenza e disapplicazioni
vai alla scheda esplicativa / vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate, per quanto concerne il personale dirigenziale destinatario del presente contratto, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL applicati al suddetto personale.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro
vai alla scheda esplicativa

Articolo 11
Il contratto individuale di lavoro
vai alla scheda esplicativa

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:
a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) data di inizio del rapporto di lavoro;
c) area e disciplina o profilo di appartenenza;
d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'Articolo 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'Articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
e) durata del periodo di prova;
f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;
g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
- voci del trattamento fondamentale di cui all'Articolo 83, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione);
- voci del trattamento economico accessorio di cui all'Articolo 83, comma 1, lett. b) (Struttura della retribuzione) ove spettanti;

i)la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.
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 stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene modificato come previsto dall'Articolo 110, comma 8, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).
5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'Azienda o Ente può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Azienda o Ente fatto salvo quanto previsto dall'Articolo 12, commi 9 e 10, (Periodo di prova).
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Azienda o Ente comunica di non dar luogo alla

stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al DPR 484/1997 **(Nota 25)**, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'Articolo 17 bis del D. Lgs. n. 502/1992 **(Nota 26)**.
8. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'Articolo 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 502/1992 **(Nota 27)**, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.
9. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'Articolo 19, comma 10, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).
10. Nella stipulazione dei contratti individuali le Aziende o Enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.
11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'Articolo 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'Articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).
12. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 5 il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'Articolo 2126 c.c **(Nota 28)**.

Articolo 12
Periodo di prova
vai alla scheda esplicativa

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'Articolo 15, comma 7 ter, del D. Lgs. n. 502/1992.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'Articolo 43.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo 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 Ente deve essere motivato.
6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il dirigente proveniente dalla stessa Azienda o Ente, che a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, è reintegrato, a domanda, nella disciplina di provenienza. La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche al dirigente a cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il distretto qualora le Aziende o Enti nel proprio atto aziendale lo configurino come incarico di struttura complessa. In queste fattispecie, in caso di mancato superamento del periodo di prova, il dirigente è reintegrato, a domanda, nel posto e nella disciplina di

provenienza.
10. Al dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'Articolo 10, del CCNL del 10.2.2004 **(Nota 183)**, come integrato dall'Articolo 24, comma 13, del CCNL 3.11.2005 Area IV **(Nota 185)**, e Articolo 10, del CCNL del 10.2.2004 **(Nota 184)**, come integrato dall'Articolo 24, comma 15, del CCNL 3.11.2005 Area III **(Nota 186)** con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).
11. Durante il periodo di prova, l'Azienda o Ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'Azienda o Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza.
12. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del comparto. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.
13. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerabili dal periodo di prova, in relazione alla professionalità richiesta dalle attività da espletare, i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica. L'eventuale esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

Articolo 13
Ricostituzione del rapporto di lavoro
vai alla scheda esplicativa

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa Azienda o Ente, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'Azienda o Ente si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusività iniziale, con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.
3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda o Ente conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 18 (Tipologie d' incarico), 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure).
4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Azienda o Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'Articolo 34 del CCNL del 10.2.2004 Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di fine rapporto).
7. È confermata la disapplicazione dell'Articolo 59 del DPR 761/1979 **(Nota 30)**.

Articolo 14
Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area negoziale come definiti all'Articolo 1, comma 1 (Campo di applicazione), ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'Articolo 8 del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III **(Nota 187)**, può essere esclusivo o non esclusivo.
2. I dirigenti del comma 1, con l'eccezione ivi prevista, possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'Articolo 15 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).
3. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.
4. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le Aziende o Enti, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negoziano con le *equipes* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare**.**
5. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che compete per ciascun tipo di rapporto è quello previsto dal presente CCNL il quale prevede anche le modalità di calcolo della misura dell'indennità di esclusività spettante ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

Articolo 15
Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione e comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:
a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse fermo restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali in merito ai criteri per il conferimento dei predetti incarichi di direzione di struttura;
b) spettanza della retribuzione di posizione – parte fissa di cui all'Articolo 91, comma 11, (Retribuzione di posizione) corrispondente all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili da parte delle Aziende o Enti.
c) non spettanza della retribuzione di risultato;
d) inibizione dell'attività libero – professionale intramuraria;
e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale;
2. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione. Tale passaggio non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal presente contratto e per quello di direzione di struttura complessa, anche con le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento. Al dirigente che passa al rapporto esclusivo è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si applicano le disposizioni del presente CCNL in materia.

3. Nei passaggi di cui ai commi 1 e 2 lo stipendio tabellare è quello previsto dall' Articolo 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove spettanti.
4. Per i rapporti di lavoro ad esaurimento, resta applicabile l'Articolo 13 del CCNL del 3.11.2005 area IV **(Nota 188)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 189)** (Rapporti di lavoro ad esaurimento), e per i dirigenti già di II livello ad esaurimento e a rapporto non esclusivo è fatto salvo quanto previsto dall'Articolo 47, commi 3 e 6, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV **(Nota 190)**, e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 191)** (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo).

Articolo 16
Decorrenza e disapplicazioni
vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Artt. 13 del CCNL del 8.6.2000 I biennio economico, 10, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, 24, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e artt. 13 del CCNL del 8.6.2000 I biennio economico, 10, comma 1 del CCNL del 3.11.2005, 24, comma 6 del CCNL del 3.11.2005, 10, comma 5 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Il contratto individuale di lavoro);
- Articolo 14 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Periodo di prova);
- Articolo 21 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ricostituzione del rapporto di lavoro);
- Articolo 10 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti);
- Articolo 12 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa);
- Articolo 43, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV (La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003) e Articolo 45, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione minima contrattuale
per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione);
- Articolo 48 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria);
- Articolo 58, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e Articolo 54, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale).

Capo II
Il sistema degli incarichi dirigenziali
vai alla scheda esplicativa

Articolo 17
Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale
vai alla scheda esplicativa

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'Articolo 1, comma 1 (Campo di applicazione) garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi. Tale sistema, che si basa sui principi di

autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

2. La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale (d'ora in avanti "incarichi gestionali") sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in avanti "incarichi professionali"). Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'Articolo 91 (Retribuzione di posizione).

Articolo 18
Tipologie d'incarico

vai alla scheda esplicativa

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'Articolo 1, comma 1 (Campo di applicazione) sono le seguenti:

I) Incarichi gestionali:

a) incarico di direzione di struttura complessa conferito ai sensi dell'Articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al D.Lgs. n. 502/1992 **(Nota 4)** è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'Articolo 91, comma 12, (Retribuzione di posizione). L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al D.Lgs. n. 502/1992 è equiparato all' incarico di direzione di struttura complessa. L'incarico di direzione di distretto sanitario di cui al D.Lgs. n. 502/1992 è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa in base ad una scelta aziendale.

II) Incarichi professionali:

a) incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:

a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico- professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima

specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;
b) incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;
c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico- specialistiche. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;
d) incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'Articolo 15, comma 5 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. **(Nota 31)** come disciplinati altresì dagli Articolo 58, comma 4 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e Articolo 59 comma 2, lett. a), (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico).
2. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle
attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.
3. La definizione della tipologia degli incarichi di cui al comma 1, par. II, è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.
3-bis. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare:
a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c);
b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c).
4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'Articolo 1 (Campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.
5. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'Articolo 17 bis, comma 2, del D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 32)**
6. Il nuovo sistema degli incarichi di cui al presente articolo e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'Articolo 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), sono applicati a decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL. In prima applicazione, gli incarichi in essere sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui al presente articolo sulla base della

seguente tabella di corrispondenze:

PRECEDENTI TIPOLOGIE	NUOVE TIPOLOGIE
Incarico di direzione di struttura complessa[1]	Incarico di direzione di struttura complessa (Articolo 18, comma 1, par I, lett.a) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice[2], nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico a valenza dipartimentale"	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (Articolo 18, comma 1, par I, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice[2] diverso daquello di cui alla riga precedente	Incarico di direzione di struttura semplice (Articolo 18, comma 1, par I, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[3], nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	Incarico professionale di alta specializzazione (Articolo 18, comma 1, par II, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[3] diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Articolo 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[4], i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all'Articolo 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'Articolo 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Articolo 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale[4], i cui titolari non hanno maturato i requisiti di cui all'Articolo 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'Articolo 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale di base (Articolo 18, comma 1, par II, lett. d) (Tipologie d'incarico)

(1) Articolo 27, comma 1, lett. a) del CCNL 8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; Articolo 27, comma 1, lett. a) del CCNL del 8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie
(2) Articolo 27, comma 1, lett. b) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; Articolo 27, comma 1, lett. b) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)
(3) Articolo 27, comma 1, lett. c) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; Articolo 27, comma 1, lett. c) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)
(4) Articolo 27, comma 1, lett. d) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; Articolo 27, comma 1, lett. d) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

Articolo 19
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure

vai alla scheda esplicativa

1. Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi".
2. Le Aziende ed Enti provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'Articolo 91 (Retribuzione di posizione).
3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex Articolo 5 (comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non

inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
5. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'Articolo 15 ter, comma 3, del D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 33)** o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'Articolo 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
5bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'Articolo 62, comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).
5ter. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex Articolo 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'Articolo 92, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia).
6. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'Articolo 57, comma 2, lett. a) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la procedura di cui al comma 7.
7. Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 8.
8.Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente su proposta:
a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
c) del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto per gli incarichi professionali;
d) del Direttore della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività;
9. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:
a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'Articolo 57 comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'Articolo 57, comma 4, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
e) del criterio della rotazione ove applicabile.
10. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo

comma 11.
11. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'Articolo 91 (Retribuzione di posizione).Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché, ove spettante, lo specifico trattamento economico ex Articolo 38, comma 3, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV **(Nota 192)**, e ex Articolo 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 193)**.

Articolo 20
Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

vai alla scheda esplicativa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.
2. Fermo restando quanto previsto all'Articolo 11, comma 7 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d'incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all'incarico di cui al successivo comma 6. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'Articolo 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).
3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'Articolo 15 ter, comma 3, del D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 33)** o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'Articolo 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
3 bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'Articolo 62, comma 2, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).
3 ter. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex Articolo 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'Articolo 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).
4. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'Articolo 57, comma 2, lett. a), (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).
5. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente nonché previo confronto ex Articolo 5, comma 3, lett. e) (Confronto) formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. I criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come previsti dal precedente articolo 19, comma 9, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
6. Il trattamento economico per gli incarichi di cui al comma 1 è finanziato con le risorse del fondo

denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'Articolo 91 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico ex Articolo 38 comma 3 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV **(Nota 192)**, e ex Articolo 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 193)**, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

Articolo 21
Dirigente ambientale

vai alla scheda esplicativa

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, il profilo professionale del dirigente ambientale previsto in via transitoria dall'Articolo 5 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per la formulazione delle tabelle di equiparazione del personale dirigente delle Arpa a quello appartenente all'area della dirigenza dei ruoli sanitari, tecnico, professionale ed amministrativo del servizio sanitario nazionale del 21 luglio 2005 è, con riferimento al solo personale del servizio sanitario nazionale inquadrato nel ruolo sanitario**,** disapplicato.
2. Dalla stessa data, i dirigenti ambientali già inquadrati, con tale profilo, nel ruolo sanitario sono collocati in esaurimento.

Articolo 22
Sostituzioni

vai alla scheda esplicativa

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale. Analogamente, si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con le procedure di cui al comma 9. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'Articolo 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'Articolo 18 (Tipologie d'incarico).
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice.
4. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 **(Nota 34)** e 484/1997 **(Nota 25)**

ovvero dell'Articolo 17 bis del D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 32)**. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.
5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'Articolo 68 del D. Lgs. n.165 del 2001 **(Nota 35)**e della legge 816/1985 **(Nota 36)** e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda o Ente provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 4. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui al comma 2 dell'Articolo 108 (Assunzioni a tempo determinato).
6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'Articolo 108 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'Articolo 109 (Trattamento economico–normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'Articolo 15 e seguenti del D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 37)** e dal presente contratto per quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 5 può essere assegnato dall' Azienda o Ente ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui al comma 5 conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'Articolo 55 e segg. del Capo VIII (Verifica e valutazione dei dirigenti).
7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a €600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'Articolo 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'Articolo 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.
8. Le Aziende o Enti, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'Articolo 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.
9. La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore Generale o di un suo delegato.

Articolo 23
Decorrenza e disapplicazioni

vai alla scheda esplicativa / vai alle norme contrattuali disapplicate

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Articolo 6 del CCNL del 17.10. 2008 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistema degli incarichi e sviluppo professionale);
- Articolo 27 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, come modificato dall'Articolo 4 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie d'incarico);
- Articolo 28 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 24, comma 6 e 8 del CCNL 3.11.2005, articolo 4, comma 2 del CCNL 6.5.2010 dell' area IV e Articolo 28 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 24, comma 7 del CCNL

3.11.2005, Articolo 10 del CCNL del 17.10.2008, articolo 4, comma 2 e articolo 16, comma 5 del CCNL 6.5.2010 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali– Criteri e procedure);

- Articolo 12, comma 3, del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'area IV e Articolo 11, comma 4, del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie nonché Articolo 15 del CCNL del 17.10.2008 e Articolo 16, comma 6, del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'Area IV e Articolo10, comma 1 e 2, del CCNL del 17.10.2008 e Articolo16, comma 5 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari);
- Articolo 29 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e Articolo 24, comma 8, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e Articolo 29 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico, come integrato dall'Articolo 10, comma 3 CCNL 17.10.2008 e dall'Articolo 24, comma 9, del CCNL del 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa);
- Articolo 18 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 8, comma 1 lett. a) del CCNL 22.2.2001, articolo 38, comma 4, del CCNL 10.2.2004 e articolo 11, comma 1, lett. a) e lett. b) del CCNL 3.11.2005 dell'area IV e Articolo 18 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico e articolo 11, comma 1, lett. a) e lett. b) del CCNL 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sostituzioni);
- Articolo 30 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e Articolo 30 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e Articolo 37, comma 4, del CCNL del 10.2.2004 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria);
- Articolo 39, comma 8, del CCNL dell'8.6.2000, I° biennio economico dell'area IV e Articolo 40, comma 8, del CCNL dell'8.6.2000, I° biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo);

Capo III
Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro

vai alla scheda esplicativa

Articolo 24
Orario di lavoro dei dirigenti

vai alla scheda esplicativa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure previste dal presente CCNL in materia di

assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione
di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'Articolo 15, comma 3, del D.Lgs. n.502/92 e s.m.i., **(Nota 38)** è negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'Articolo 93, comma 5, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).
2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
3. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.
4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, nelle modalità previste, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e 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 36, comma 1, lett. a) (Assenze giornaliere retribuite) 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. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.
5. L'Azienda o Ente, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.
6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda o Ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'Articolo 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) in base al regolamento adottato dalle Aziende o Enti. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di €60,00 lordi onnicomprensivi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale relativo all'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'Articolo 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.
7. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.
8. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, nel rispetto dell'Articolo 4 del D. Lgs. n. 66/2003 **(Nota 39)**;
d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'Articolo 7 del D. Lgs. n. 66/2003 **(Nota 40)** tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;
g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
9. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, 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 delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di equipes pluriprofessionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda o Ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
10. 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, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità. Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente veterinario, le Aziende ed Enti si avvalgono dell'istituto disciplinato dall'Articolo 115 comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), tenuto conto delle modalità individuate nell'atto di cui all'Articolo 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.
11. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.
12. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
13. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'Articolo 83 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'Articolo 72 (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.
14. Con riferimento all'Articolo 4 del D. Lgs. n. 66/2003 **(Nota 39)**, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.
15. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 2 dell'Articolo 115 (Tipologie di attività

libero professionale intramuraria), durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo esercitano la libera professione extramuraria, sotto la loro autonomia e responsabilità, attenendosi al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il recupero psico-fisico.
16. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 7 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.
17. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.
18. La programmazione oraria della turnistica deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

Articolo 25
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

vai alla scheda esplicativa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 13, dell'Articolo 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'Articolo 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.
2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano– con modalità condivise con le Aziende ed Enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.
3. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Articolo 26
Servizio di guardia

vai alla scheda esplicativa

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale nonché dell'Articolo 6 bis, comma 2 (Organismo paritetico), mediante:
a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
b) la guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.
2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. È fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'Articolo 115 comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria). Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.
3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.
4. Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2 del CCNL 3.11.2005 dell'Area IV **(Nota 194)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 195)**, per quanto attiene le

tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa.
5. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda o Ente dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'Articolo 115 comma 2 bis (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è stabilita in €100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in €120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'Articolo 98, comma 1, (Indennità per servizio notturno e festivo) che pertanto non compete per i soli turni di guardia.
Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.
6. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1 del CCNL del 5.7. 2006 dell'Area IV **(Nota 196)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 197)**. Resta fermo che la prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. **(Nota 41)**.

Articolo 27
Servizio di pronta disponibilità
vai alla scheda esplicativa

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, 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 disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3- in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.
3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto all'Articolo 6 bis comma 2 (Organismo paritetico). Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.
4. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.
5. In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'Articolo 30 (Lavoro straordinario) o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.
6. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili.
7. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità di euro 20,66 lorde per ogni dodici ore, elevabile in sede

di contrattazione integrativa. Qualora 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 della stessa, maggiorata del 10%.
8. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.
9. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Articolo 28
Riposo settimanale
vai alla scheda esplicativa

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non 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, nel rispetto di quanto previsto dall'Articolo 9 del d. lgs. n. 66/2003 **(Nota 42)**, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, 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 o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni 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 comma 2.

Articolo 29
Lavoro notturno
vai alla scheda esplicativa

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532 **(Nota 43)**. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'Articolo 6, comma 1, del D. Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. **(Nota 44)**. È garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'Articolo 98 (Indennità per servizio notturno e festivo).
5. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il D.Lgs. n. 66/2003 **(Nota 43)**.

Articolo 30
Lavoro straordinario
vai alla scheda esplicativa

1. Fermo restando quanto previsto dall'Articolo 15, comma 3, del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., **(Nota 38)** le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'Articolo 5 del D. Lgs. n. 66/2003 **(Nota 45)** e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite ai dirigenti, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:
- € 27,65, per lo straordinario diurno;
- € 31,12, per lo straordinario notturno o festivo;
- € 35,75, per lo straordinario notturno-festivo.

4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Articolo 31
Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria

1. Nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL al Titolo rubricato "Libera professione intramuraria", i volumi di attività libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'Articolo 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale).

Articolo 32
Decorrenza e disapplicazioni
vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo 14 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti);
- Articolo 15 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa);
- Articolo 16 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio di guardia) fatto salvo quanto previsto all'Articolo26, comma 4, "Servizio di Guardia";
- Articolo 17 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e Articolo 17 del CCNL del 3.11.2005 e 16, comma 6, del CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Pronta disponibilità);
- Articolo 7 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero)
- Articolo 22 del CCNL del 5.12.1996, Articolo 6 del CCNL del 10.2.2004 e Articolo 27, comma 1, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV e Articolo 21 del CCNL del 5.12.1996, Articolo 6 del CCNL del 10.2.2004 e Articolo 28, comma 1, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Riposo settimanale);
- Articolo7 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Lavoro notturno);

- Articolo 28 del CCNL del 10.2.2004, Articolo 24, comma 16, del CCNL del 3.11.2005 e Articolo 16, comma 4, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e Articolo 28 del CCNL del 10.2.2004, Articolo 24, comma 18, del CCNL del 3.11.2005 e Articolo 16, comma 2, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro straordinario);
- Articolo 8 del CCNL del 5.7.2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Turni di guardia notturni) fatto salvo quanto previsto all'Articolo26, comma 6, "Servizio di Guardia".

Capo IV
Ferie e festività

Articolo 33 scheda esplicativa
Ferie e recupero festività soppresse
vai alla scheda scheda esplicativa

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'Allegato 3 del CCNL del 3.11.2005 come aggiornato dal protocollo d'intesa dell'11.4.2007 per la correzione di errore materiale dell'area IV **(Nota 198)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 199)**.
2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.
5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' Articolo1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937 **(Nota 46).**
6. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77 **(Nota 47)**. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dirigente che è stato assente ai sensi degli artt. 36 (Assenze giornaliere retribuite) e 38 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 10. Le ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
9bis. In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito di norma il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno- 15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione

del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate esigenze di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'Articolo 36 comma 1, lett. b) (Assenze giornaliere retribuite). È cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre i termini di cui al comma 12.
15. L'Azienda o Ente o il direttore della Struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

Articolo 34
Ferie e riposi solidali
vai alla scheda esplicativa

1.Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:
a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'Articolo10 del D.Lgs.n.66/2003 **(Nota 48)** in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'Articolo 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).
2. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le

giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Articolo 35
Decorrenza e disapplicazioni
vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo 21 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, Articolo 24, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV, e artt. 20 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico, Articolo 24, comma 3, del CCNL del 3.11. 2005 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ferie e festività);
- Articolo 5 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Determinazione dei compensi per ferie godute);
- Articolo 16, comma 1, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari e conferme);

Capo V
Assenze e congedi

Articolo 36
Assenze giornaliere retribuite
vai alla scheda esplicativa

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi da documentare debitamente:
a) partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'Articolo1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 **(Nota 49 e 50)** (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Articolo 37
Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari
vai alla scheda esplicativa

1.Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.
2.Le assenze orarie retribuite del comma 1:
a)non riducono le ferie;
b)non sono fruibili per frazione di ora;
c)sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;
d)non possono essere fruite nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori

prestazioni lavorative fruiti ad ore;
e)possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a
disposizione del dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'Articolo 24, comma 7, (Orario di lavoro dei dirigenti);
f)sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
3.Il trattamento economico delle assenze orarie del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4.In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

Articolo 38
Assenze previste da particolari disposizioni di legge
vai alla scheda esplicativa

1.Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all' Articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 **(Nota 51)**. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.
2.Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.
3.In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
4.Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'Articolo 1 della Legge 13 luglio 1967 n. 584 **(Nota 52)** come sostituito dall'Articolo 13 della Legge 4 maggio 1990 n. 107 **(Nota 53)** e l'Articolo 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52 **(Nota 54).**
5.Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dirigente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6.Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266 **(Nota 55)** ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 **(Nota 56)** per le attività di protezione civile. Le Aziende ed Enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

Articolo 39
Congedi per le donne vittime di violenza
vai alla scheda esplicativa

1. La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'Articolo24 del D.Lgs. n. 80/2015 **(Nota 57)**, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3.Il trattamento economico spettante alla dirigente è quello previsto per il congedo di maternità, dall'Articolo

44 (Congedi dei genitori).
4.Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5.La dirigente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6.La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo quanto previsto dall'Articolo 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). Il rapporto a impegno orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno orario pieno, a richiesta della dirigente.
7.La dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina
8.I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'Articolo 10 del CCNL del 10.2.2004 **(Nota 183)**, come integrato dall'Articolo 24, comma 13, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV **(Nota 185)**, e di cui all'Articolo10 del CCNL del 10.2.2004 **(Nota 183)**, come integrato dall'Articolo 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa) **(Nota 186)**, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo Articolo10 Area IV **(Nota 183)**, e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie. **(Nota 184)**
9.La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Articolo 40
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

vai alla scheda esplicativa

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. Le assenze di cui al comma 1, sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse.
3. Le assenze orarie di cui al comma 1:
a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4.Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5.Le assenze orarie di cui al comma 1 possono essere fruite anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'Articolo 24, comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti).
6.Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7.In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8.L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la

fruizione e, comunque, non oltre l'inizio
dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.
9.L'assenza di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;
b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.
14. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro
straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Articolo 41
Assenze per malattia
vai alla scheda esplicativa

1.Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2.Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3.Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda o Ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4.Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dirigente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo

professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R 171 del 2011 **(Nota 58).**

5.Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 **(Nota 58)** può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

6.L'Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7.Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dirigente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8.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.

9.Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10.Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa di legge vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione di cui alla tabella allegata al n.3 del CCNL del 3.11.2005, come aggiornata dal protocollo d'intesa dell'11.4.2007, dell'Area IV **(Nota 198)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 199)**, 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;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'Articolo 7 comma 5 lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dirigente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11.Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day surgery, day service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12.L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

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

14.Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15.Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Azienda o Ente.

16.Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità 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 pagato dal terzo responsabile al dirigente è versato da quest'ultimo all'Azienda o Ente fino a concorrenza di

quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 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.

Articolo 42
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

vai alla scheda esplicativa

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day – hospital*, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai vigenti CCNL.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico- legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
7. La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di donazione di organi tra vivi.

Articolo 43
Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

vai alla scheda esplicativa

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'Articolo 41, comma 10, lett. a) (Assenze per malattia).
2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'Articolo 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, **(Nota 59)** solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Articolo 44
Congedi dei genitori

vai alla scheda esplicativa

1.Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001 **(Nota 60)**, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2.Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D. Lgs. n. 151 del 2001 **(Note 61, 62 e 63)**, alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati e la R.I.A. ove in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti,

nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3.Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'Articolo 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001 **(Nota 64)**, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4.Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'Articolo 47 del D. Lgs. n. 151 del 2001 **(Nota 65)**, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri
sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5.I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6.Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'Articolo 32 del D. Lgs. n. 151 del 2001 **(Nota 66)**, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7.In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Articolo 45
Congedo parentale su base oraria

vai alla scheda esplicativa

1. In attuazione delle previsioni dell'Articolo 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, **(Nota 67)** inserito dall'Articolo 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, **(Nota 69)** i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a impegno orario pieno che a impegno orario ridotto, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative **(Nota 68).**

Articolo 46
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche

vai alla scheda esplicativa

1.Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a)il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;

b)concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c)riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d)assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla

struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2.I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della legge 76/2016 **(Nota 70)** che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
3.I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.
4.Il dirigente deve riprendere servizio presso l'Azienda o Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5.Qualora risulti che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.
6.Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dirigente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.
7.Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

Articolo 47
Richiamo alle armi
vai alla scheda esplicativa

1.I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e dell'incarico in conformità alle disposizioni contrattuali contenute nel Capo II rubricato "Il sistema degli incarichi dirigenziali" di cui al presente CCNL per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'Articolo1799 del D. Lgs. n.66 del 2010. **(Nota 71)**
2.Al di fuori dei casi previsti nel citato Articolo 1799, **(Nota 71)** ai dirigenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.
3.Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Articolo 48
Unioni civili
vai alla scheda esplicativa

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, **(Nota 70)** le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonchè le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Articolo 49
Decorrenza e disapplicazioni
vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'Articolo2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo 23 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, Articolo 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004, Articolo 24, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, Articolo 27, comma 4, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV, e Articolo 22 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, Articolo 14, comma 3, del CCNL del

10.2.2004,
Articolo 24, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, Articolo 28, comma 3, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze retribuite);

- Articolo 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);
- Articolo 24 del CCNL del 5.12. 1996, I° biennio economico, Articolo 9 CCNL del 10.2.2004 e Articolo 24, comma 14, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e Articolo 23 del CCNL del 5.12. 1996, I° biennio economico, Articolo 9 CCNL del 10.2.2004 e Articolo 24, comma 16, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze per malattia) fatto salvo quanto previsto dall'Articolo41 "Assenze per malattia", comma 10, lett. a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'Articolo43 "Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio", comma 1, del presente CCNL;

- Articolo 25 del CCNL del 5.12.1996 dell'Area IV e Articolo 24 del CCNL del 5.12.1996 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);
- Articolo15 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi dei genitori);
- Articolo 12 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche);
- Articolo 13 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti portatori di handicap);
- Articolo 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);
- Articolo27 del CCNL del 5.12.1996 e Articolo24, comma 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e Articolo 26 del CCNL del 5.12.1996 e Articolo 24, comma 4, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio militare).

Capo VI
Formazione

Articolo 50
Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

vai alla scheda esplicativa

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 tenuto conto anche della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995 **(Nota 72)** costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse stanziate dalle vigenti disposizioni normative regionali, statali e comunitarie.
3. L'Azienda o Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dell'Articolo 6 bis, comma 2, (Organismo paritetico), 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 e i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. 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 favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali previsti dal presente CCNL.

5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'Articolo 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) e dall'Articolo 36, comma 1, lett. a), (Assenze giornaliere retribuite) senza oneri per l'Azienda o Ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Azienda o Ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

6. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 del CCNL 10.2.2004 Area IV **(Nota 200)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 201)**, (Congedi per la formazione) e Articolo 52 (Comando Finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

7. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, da questi svolta a favore dell'Azienda o Ente di appartenenza, 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 e s.m.i. **(Nota 73);**

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.

8. Le attività di cui al comma 7, 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. L'attività didattica di cui al comma 7 è remunerata come previsto dall'Articolo 96, comma 5, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

9. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'Articolo 16 bis e seguenti del D.lgs. n.502 del 1992 e s.m.i., **(Nota 16)** anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

Articolo 51
Formazione continua ed ECM

vai alla scheda esplicativa

1.Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'Articolo 50 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) che disciplina la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'Articolo 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. **(Nota 16)** per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2.La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale. Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

3.L'Azienda e l'Ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'Articolo 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata). I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'Articolo 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4.Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 3 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'Articolo 16 quater del D. Lgs. n.502 del 1992 e s.m.i. **(Nota 74)**. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.
5.Ove, viceversa la garanzia del comma 3 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 19, comma 3 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure). Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle Aziende e Enti di cui al comma 4.
6.Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.
7.La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai programmi di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Articolo 52
Comando finalizzato
vai alla scheda esplicativa

1.Oltre ai congedi dell'articolo 19 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV **(Nota 200)**, e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 201)**, il dirigente può chiedere e l'Azienda o Ente possono concedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
2.Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'Articolo 10 CCNL 10.2.2004 **(Nota 183)**, come integrato dall'Articolo 24, comma 13, del CCNL del 3.11.2005 dell' Area IV **(Nota 185)**, e di cui all'Articolo10 del CCNL del 10.2.2004 **(Nota 184)**, come integrato dall'Articolo 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa) **(Nota 186)**.
3.In relazione all'interesse dell'Azienda o Ente che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.
4.Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
5.È confermata la disapplicazione dei commi da 4 a 7 dell'Articolo 45 del D.P.R. 761 del 1979. **(Nota 75)**

Articolo 53
Decorrenza e disapplicazioni
vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo 33 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico dell'area IV e Articolo 32 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata);
- Articolo 18 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione);
- Articolo 23 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione ed ECM);

- Articolo 20 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comando finalizzato).

Capo VII
Mobilità

Articolo 54
Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti
vai alla scheda esplicativa

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra Aziende ed Enti del comparto è disciplinata dall'Articolo 30, del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 76)**.
2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:
a) la mobilità avviene nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso in relazione al posto da coprire;
b) il bando indica procedure e criteri di valutazione;
c) la partecipazione è consentita a tutti i dirigenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;
d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;
e) il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'Articolo 18 (Tipologie d'Incarico) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività l'Azienda o Ente tiene conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti;
f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'Azienda o Ente di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa;
g) la mobilità richiesta da un dirigente comporta, nel trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito dall'Aziende o Ente di provenienza e delle relative indennità correlate; l'Azienda o Ente di destinazione provvede all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'Articolo 18 (Tipologie di incarico), tenuto conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti; l'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda o Ente con le procedure dell'Articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e Procedure).
3. E' disapplicato l'Articolo 20 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Mobilità volontaria) fatte salve le disapplicazioni di cui al suo comma 7.

Capo VIII
Verifica e valutazione dei dirigenti

Articolo 55
Obiettivi e principi della valutazione
vai alla scheda esplicativa

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'Articolo 15, comma 5, del D. Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 77)**, la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

Articolo 56
Procedure di valutazione
vai alla scheda esplicativa

1.Le Aziende o Enti, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché dei costi, dei rendimenti e dei risultati in

relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali tutti i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano.
2.I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.
3.Le Aziende o Enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di valutazione, tenuto conto dell'Articolo 6, comma 1, lett. c) (Confronto regionale). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di confronto ai sensi dell'Articolo 5, comma 3, lett. c) (Confronto).
4.Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:
a)imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti.
b)trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
c)informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
d)diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.
5.L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola professionalità nonché ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli articoli 18 (Tipologie d'incarico) e 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, con particolare riguardo al comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure), ulteriormente integrabili a livello aziendale nell'ambito del proprio regolamento.

Articolo 57
Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

vai alla scheda esplicativa

1.Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
a)il collegio tecnico;
b)l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.
2.In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione:
a)di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'Articolo 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);
b)dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'Articolo 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
c)di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

3.Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento. diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente di struttura complessa – componente del collegio tecnico.
4.In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui ai successivi Articolo 58 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e Articolo 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione):
a)dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'Articolo 15, comma 5, secondo periodo D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 77)**;
b)dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.
5.Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:
- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;
- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'Articolo 60 (La valutazione negativa).

Articolo 58
Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

vai alla scheda esplicativa

1.La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati di cui all'Articolo 57, comma 4, lett. a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).
2.L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'Articolo 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).
3.L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione delle Aziende ed Enti, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio tecnico.
4.Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'Articolo 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico).

Articolo 59
Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

vai alla scheda esplicativa

1.La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
a)della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;
b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative

all'incarico affidato;
c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
l) rispetto del codice di comportamento di cui all'Articolo 54 D. Lgs. n.165/2001 **(Nota 78)** e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo indipendente di valutazione;
n) delle eventuali indicazioni regionali.
2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'Articolo 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure) e dell'Articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di
struttura complessa- Criteri e procedure). Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale esito è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'Articolo 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);
b) per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'Articolo 18 comma 2, (Tipologie d'incarico).
c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

Articolo 60
La valutazione negativa
vai alla scheda esplicativa

1.Nei distinti e specifici processi di valutazione dell'Articolo 57 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), la formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Articolo 61
Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione
vai alla scheda esplicativa

1. Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'Articolo 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV **(Nota 202)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa dei risultati) **(Nota 203)**.

Articolo 62
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico

vai alla scheda esplicativa

1.L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'Articolo 60 (La valutazione negativa).
2.Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro
incarico tra quelli ricompresi nell'Articolo 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
3.Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'Articolo 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.
4.Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'Articolo 18, comma 2, (Tipologie d'incarico) nonché nell' attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.
5.Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
6.Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'Articolo 106 (Comitato dei Garanti).
7.I dirigenti di cui ai commi 3,4 e 5 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all' indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, le Aziende ed Enti attribuiscono ai dirigenti del comma 4 che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'Articolo 18, comma 2, (Tipologie d'incarico).

Articolo 63
Decorrenza e disapplicazioni

vai alla scheda esplicativa – vai alle norme contrattuali disapplicate

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e Articolo 11 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obiettivi);
- Articolo 9 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e Articolo 12 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi della valutazione);
- Articolo10 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e Articolo 13 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure della valutazione);
- Articolo25 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La verifica e valutazione dei dirigenti);
- Articolo26 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti);
- Articolo27 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti);
- Articolo28 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali

svolte e dei risultati raggiunti);

- Articolo29 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La valutazione negativa);
- Articolo31 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti);
- Articolo32 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale del sistema di valutazione);
- Allegato 5 del CCNL del 3.11. 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedimento di valutazione);

Capo IX
Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale

Articolo 64
Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale
vai alla scheda esplicativa

1.Le Aziende ed Enti stipulano, a proprio carico, apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti
di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. La polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
2.Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda o Ente sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 1, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3.I massimali delle polizze di cui ai commi 1 e 2 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
4.Gli importi liquidati ai dirigenti dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti dall'Azienda o Ente fino alla concorrenza delle somme (compresi gli oneri riflessi) spettanti al dirigente per l'assenza dello stesso conseguente all' infortunio sul lavoro per lo stesso evento.
5.Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'Azienda o Ente per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio è disciplinato dall'Articolo 80 (Trattamento di trasferta).
6.Si conferma la disapplicazione dell'Articolo 28, comma 2, del DPR 761/1979 **(Nota 79)** e dell'Articolo 88 del DPR 384/1990. **(Nota 80)**

Articolo 65
Copertura assicurativa per la responsabilità civile
vai alla scheda esplicativa

1.Le Aziende o Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'Articolo 67 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dalla Legge 114/2014 **(Nota 81)** e 24/2017 **(Nota 17)** e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2.Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.
3.Le Aziende ed Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalità previste dalla legge 24/2017. **(Nota 17)**

Articolo 66
Sistemi per la gestione del rischio

vai alla scheda esplicativa

1.Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2.Le Aziende ed Enti attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie.
3.Le Aziende ed Enti sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.
4.Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
5.I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'Articolo 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
6.Ai fini di cui al presente articolo, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

Articolo 67
Patrocinio legale

vai alla scheda esplicativa

1.L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente. Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
2.L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.
3.I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità

civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'Articolo 65 (Coperture assicurative per la responsabilità
civile).
4.L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.
5.È confermata la disapplicazione dell'Articolo 41 del DPR 270/1987. **(Nota 82)**

Articolo 68
Decorrenza e disapplicazioni
vai alle norme contrattuali disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo24 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, Articolo 21 del CCNL del 3.11.2005, Articolo24 comma 7 del CCNL del 3.11.2005 e Articolo 16 del CCNL del 17. 10.2008 dell'area IV e Articolo24 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, Articolo 21 del CCNL del 3.11.2005, Articolo24 comma 8 del CCNL del 3.11.2005 e Articolo 18 del CCNL del 17. 10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Coperture assicurative e tutela legale);
- Articolo17 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa);
- Articolo 25 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Patrocinio legale);

Capo X
Responsabilità disciplinare
vai alla scheda esplicativa

Articolo 69
Principi generali
vai alla scheda esplicativa

1.In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'Articolo 15 del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., **(Nota 37)** nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente CCNL, specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n.165/2001. **(Nota 3)**
2.Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al presente CCNL.
3.Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'Articolo 55, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 83)**, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4.Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri
definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 84)**, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente

comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Articolo 70
Obblighi del dirigente

vai alla scheda esplicativa

1.Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 **(Nota 85)** e 2105 **(Nota 86)** del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2.Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR 62/2013 **(Nota 87)** di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ed Enti ai sensi dell'Articolo 54, comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 88)** e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3.Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda o Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda o Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda o Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'Articolo 1 della legge n. 300 del 1970 **(Nota 89)**;
d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013;
f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
g) informare l'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;
h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

4.Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5.In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'Articolo 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001 **(Nota 90)**, anche con riferimento all'Articolo 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996 **(Nota 91)**.

Articolo 71
Sanzioni disciplinari

vai alla scheda esplicativa

1.Nel rispetto dei principi generali di cui all'Articolo 69 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'Articolo 70 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
a)censura scritta;
b)sanzione pecuniaria;
c)sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'Articolo 72 (Codice disciplinare);
d)licenziamento con preavviso;
e)licenziamento senza preavviso.
2.Sono altresì previste, dal D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 3)**, le seguenti sanzioni disciplinari:
a)sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'Articolo55-bis, comma 7 **(Nota 92)**;
b)sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'Articolo55-sexies, comma 1 **(Nota 93)**;
c)sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'Articolo55-sexies, comma 3 **(Nota 94)**.
3.Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'Articolo 55 bis del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 95)**.
4.Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'Articolo 55/bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 96)**
5.Nei casi stabiliti dall'Articolo 55, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 97)**, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.
6.Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'Articolo 55/bis del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 95)** la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
7.Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.
8.I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
9.Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'Articolo 55 quater del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 98)**.

Articolo 72
Codice disciplinare

vai alla scheda esplicativa

1.Le Aziende ed Enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'Articolo 69 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

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

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

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

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

a)inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Articolo 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 99)**;

b)condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c)alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d)comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e)violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o Ente o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'Articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241 **(Nota 100)**, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda o Ente.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

5.La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'Articolo 55 bis, comma 7 del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 92)**.

6.La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'Articolo 55 sexies, comma 3 **(Nota 94)** – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex Articolo 55 quater, comma 1, lettera f-ter) **(Nota 101)** e comma 3 quinquies **(Nota 102)** - e dall'Articolo 55 septies, comma 6, del D. lgs. n.165/2001 **(Nota 103)**.

7.La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'Articolo 55 sexies, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001. **(Nota 93)**

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

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

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

c)manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli

altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'Articolo 1 della legge n. 300 del 1970 **(Nota 89)**;
d)tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Articolo 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 94)**;
e)salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'Articolo 55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs. n.165/2001, **(Nota 104)** assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;
f)occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda o Ente o per i terzi;
j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o Ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 105)**
p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D. Lgs. n.165/2001 **(Nota 105);**
9.Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda o Ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
10.Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
1. con preavviso, per
a) le ipotesi considerate dall'Articolo 55 quater, comma 1, lett. b), **(Nota 104),** c) **(Nota 106)**, da f-bis) sino a f- quinquies del D.Lgs. n.165/2001 **(Note 107, 101, 108, 109)** e 55 septies, comma 4 **(Nota 110)**
b) recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda o Ente;
d) l'ipotesi di cui all'Articolo 55 quater comma 3-quinquies **(Nota 102)**;
e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'Articolo 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013 **(Note 111 e 112)**;
f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
2. senza preavviso, per:
a) le ipotesi considerate dall'Articolo 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 113)** e dall'Articolo 55 quinquies, comma 3 **(Nota 114)**;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'Articolo 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'Articolo 75, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- per i delitti indicati dall'Articolo 7, comma 1 **(Nota 115)**, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 **(Nota 116)**;
- per i delitti indicati dall'Articolo12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3 **(Nota 117);**
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'Articolo 3, comma 1 della legge 97/2001 **(Nota 118)**;

d)per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'Articolo 2119 del codice civile. **(Nota 119).**

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'Articolo 70 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente, secondo le previsioni dell'Articolo 55, comma 2, ultimo periodo del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 120)**. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge.

Articolo 73
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

vai alla scheda esplicativa

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'Articolo 55 quater comma 3 bis del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 121)**, l'Azienda o Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Articolo 74
Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

vai alla scheda esplicativa

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'Articolo 72, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'Articolo 55 ter del D.lgs.n.165/2001 **(Nota 122)**.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione

dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'Articolo 55 ter del D.lgs. n.165/2001 **(Nota 122)**, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'Articolo 75 comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'Articolo 55 ter del D.lgs.n.165/2001 **(Nota 122)**

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 **(Note 115 e 116)** e fatta salva l'applicazione dell'Articolo 72 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'Articolo 55 ter del D.lgs. n.165/2001 **(Nota 122)**, nonché dell'Articolo 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'Articolo 3, comma 1, della legge n. 97/2001 **(Nota 123)**, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'Articolo 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001 **(Nota 124)**. E' fatta salva l'applicazione dell'Articolo 72, comma 10, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'Articolo 55 ter del D.lgs. n.165/2001 **(Nota 122)** nonché dell'Articolo 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'Articolo 55 ter del D.Lgs. n.165/2001 comma 1, ultimo periodo **(Nota 125)**.

6. Ove l'Azienda o Ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'Articolo 72 comma 10, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'Articolo 72 comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'Articolo 55 ter del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 122)**, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'Articolo 72 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'Articolo 75, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

10. Resta fermo quanto previsto dall'Articolo55 quater, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 121)**

Articolo 75
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

vai alla scheda esplicativa

1.Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'Articolo55ter **(Nota 122)** e quater, del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 98)**.

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

3.Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'Articolo 55ter del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 122)**, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'Articolo 55ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 126)**, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'Articolo 653, comma 1, del codice di procedura penale **(Nota 127).** In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'Articolo 55 ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001. **(Nota 126)**

4.Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'Articolo 72 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'Articolo 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001 **(Nota 128)**, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

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

6.Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'Articolo 55 – ter del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 122)**.

Articolo 76
La determinazione concordata della sanzione

vai alla scheda esplicativa

1.L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2.La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3.L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del

dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'Articolo55-bis, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001 **(Nota 128)**. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'Articolo55-bis del D. Lgs. n.165/2001 **(Nota 95)**. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'Articolo55-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001. **(Nota 129)**

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

5.La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'Articolo55-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'Articolo55-bis del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 95)**. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6.Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7.Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

8.In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'Articolo55-bis del D.Lgs. n.165/2001.

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

Articolo 77
Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

vai alla scheda esplicativa

1.L'Azienda o Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'Articolo 63, comma 2, terzo periodo del D. Lgs. n. 165/2001 **(Nota 130)**, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2.L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

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

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

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

5.Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'Articolo 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001 **(Nota 131)**. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Articolo 78
Norme finali

vai alla scheda esplicativa

1.Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende o Enti sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate. Tali informazioni, sempre in forma anonima e aggregata, sono successivamente fornite dalle Regioni alle OO.SS. rappresentative.
2.L'Azienda o Ente che, ai sensi dell'Articolo 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 132)** è tenuto alla reintegrazione in servizio del dirigente, effettua tale reintegrazione anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

Articolo 79
Decorrenza e disapplicazioni

vai alle norme contrattuali disapplicate

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo 5 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi generali);
- Articolo 6 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi del dirigente);
- Articolo 7 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sanzioni e procedure disciplinari);
- Articolo 8 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Codice disciplinare);
- Articolo 9 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare);
- Articolo 10 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- Articolo 11 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- Articolo 12 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La determinazione concordata della sanzione);
- Articolo 13 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norme finali in tema di responsabilità disciplinare);
- Articolo 14 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato);
- Articolo 15 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità sostitutiva della reintegrazione).

TITOLO IV
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Articolo 80
Trattamento di trasferta

1.Al personale dirigente comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:
a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica"; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, si applica l'Articolo 64 (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale);
b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda o Ente, dei taxi;
c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;
d)per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di €22,26;
e)per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).
2.Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 5, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:
a)attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
b)assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
c)interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;
d)attività che comportino imbarchi brevi;
e)attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari;
3.Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
4.Le Aziende ed Enti, con gli atti di cui al comma 5, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.
5.Le Aziende ed Enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 2 e 4.
6.Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.
7.Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole Aziende ed Enti per tale specifica finalità.
8.E' confermata la disapplicazione degli artt. 43 del DPR 761/1979 e 87 del DPR 384/1990.

Articolo 80 bis
Welfare integrativo
vai alla scheda esplicativa

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'Articolo 7 comma 5, lett. n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:
a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato.

Articolo 81
Decorrenza e disapplicazioni
vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- Articolo 32 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di trasferta).
- Art. 45, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e Articolo 46, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disapplicazioni).

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI
vai alla scheda esplicativa

Capo I
Struttura della retribuzione

Articolo 82
Retribuzione e sue definizioni

1.La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.
2.Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
a)retribuzione base mensile, costituita dallo stipendio tabellare mensile per la qualifica dirigenziale.
b)retribuzione individuale mensile, costituita da:
- retribuzione base mensile di cui alla lett. a);
- indennità di specificità medico - veterinaria;
- retribuzione di posizione complessiva d'incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale – più strutture complesse;
- indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante;
- altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.
c)retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. b), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono

corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. b);

3.La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4.La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5.Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

Articolo 83
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'Articolo 34 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità integrativa speciale) **(Nota 204)** **(Nota 205)**;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- indennità di specificità medico-veterinaria;
- retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
- indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante.

b) trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante,
- retribuzione di risultato ove spettante;
- retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;
- specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale ex Articolo 38, comma 3, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV **(Nota 206)**, e ex Articolo 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 207)**.

2. Ai dirigenti, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti.

Articolo 84
Decorrenza e disapplicazioni

vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Articolo26 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e Articolo26 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Retribuzione e sue definizioni);
- Articolo33 del CCNL del 3.11.2005 come modificato dall'Articolo 12 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e Articolo 33 del CCNL del 3.11.2005 come modificato dall'Articolo 11 del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Struttura della retribuzione);

Capo II
Stipendio tabellare

Articolo 85
Incrementi dello stipendio tabellare

1.Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'Articolo 2 del CCNL del 6.5.2010 (Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009) per l'area IV **(Nota 208)**, e

dall'Articolo 2 del CCNL del 6.5.2010 (Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2018-2009) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 209)**, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 19,70;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 59,80;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

2.A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare di cui al comma 1.

3.A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in € 45.260,77.

Articolo 86
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica:

- ai dirigenti medici e veterinari di cui all'Articolo 3 del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV (Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento), con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo **(Nota 210)**;
- agli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo di cui all' Articolo 4, comma 1, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV (Ex medici condotti ed equiparati) **(Nota 211)**;

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti di cui al comma 1, primo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- Dirigenti Medici:
  - dal 1° gennaio 2016 di € 8,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 21,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 67,00

- Dirigenti Veterinari:
  - dal 1° gennaio 2016 di € 10,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 27,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 85,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti Medici è rideterminato in € 25.842,03 e per i dirigenti Veterinari in € 32.988,59.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui al comma 1, secondo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 2,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 6,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 19,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 8.044,81.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo, in materia di trattamento economico dei dirigenti di cui al comma 1 restano confermate, in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti, le previgenti specifiche disposizioni contrattuali di cui all'Area IV ed all'Area III, quest'ultima con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

Articolo 87
Effetti dei nuovi stipendi tabellari

1.Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli artt. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno effetto, alle scadenze e

negli importi previsti dalle tabelle di cui all'Articolo 85 (Incrementi dello stipendio tabellare), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'Articolo 10 del CCNL 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV **(Nota 212)**, e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 213)**, (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'Articolo 2122 del C.C. **(Nota 133)** si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2.I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'Articolo 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'Articolo 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Articolo 88
Retribuzione individuale di anzianità

1. Si conferma quanto previsto all'Articolo 47, comma 3 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) dell'Area IV **(Nota 214)**, e all'Articolo 4 del CCNL integrativo del 1.7.1997 (Retribuzione individuale di anzianità) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria **(Nota 215)**;

Articolo 89
Indennità di esclusività

1.Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro resta disciplinata dagli artt. 5 del CCNL dell'8.6.2000, II biennio, **(Nota 216)**, articolo 8, comma 1, lett. e) del CCNL del 22.2.2001 **(Nota 218)**, Articolo 36 del CCNL del 3.11.2005 **(Nota 220)**, e articolo 12 del CCNL del 6.5.2010 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) per l'Area IV **(Nota 222)**, e dall' Articolo 5 del CCNL dell'8.6.2000, II biennio economico, **(Nota 217)**, Articolo10. comma 1, lett. b) del CCNL del 22.2.2001 **(Nota 219)**, (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), Articolo 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità) **(Nota 221)**, e Articolo11 del CCNL del 6.5.2010, II biennio (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria **(Nota 223)**.
2.L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'Articolo 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità.
3.A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di esclusività della sola dirigenza sanitaria di cui al comma 1 è rideterminata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.461,36;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 5.784,38;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 1.708,05.

4.L'indennità di esclusività della dirigenza medica e veterinaria di cui al comma 1 è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.857,58;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 10.167,99;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 2.519,19.

Articolo 90
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1.E' confermata, con le modifiche di cui al presente articolo, la previgente disciplina di cui agli artt. 40 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico **(Nota 241)**, e 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area IV **(Nota 220)**, e agli artt. 41 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio

economico **(Nota 225)**, come modificato dall'articolo 10, comma 2, del CCNL del 22.2.2001 **(Nota 219)**, e 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 221)**, relativa all'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
2.A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di cui al comma 1, per tutti gli incarichi di direzione di struttura complessa, è stabilito in €10.218,00.

Articolo 90 bis
Indennità di specificità medico - veterinaria

1. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di specificità medico – veterinaria prevista dall'Articolo 36, commi 1 e 5 del CCNL 3.11.2005 dell'Area IV (Indennità) **(Nota 220)**, è rideterminata in € 8.476,34 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.
2. Con la stessa decorrenza di cui al comma 1, per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello, l'indennità di cui all'Articolo 36, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV (Indennità) **(Nota 220)**, è rideterminata in € 11.273,82 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

Articolo 90 ter
Una tantum

1. Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una erogazione una tantum, nelle misure lorde di seguito indicate:
- Dirigenti Medici e Veterinari e Dirigenti sanitari € 540,00;
- Dirigenti delle professioni sanitarie € 750,00.

2. L'erogazione di cui al comma 1 non è computata agli effetti dell'Articolo 87 (Effetti dei nuovi stipendi tabellari).
3. Per il personale di cui al Capo II (Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto) del titolo VII (Particolari tipologie di rapporto di lavoro), l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

Capo III
Retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 91
Retribuzione di posizione
vai alla scheda esplicativa

1.Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'Articolo 18 (Tipologie d'incarico). Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'Articolo 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) per tredici mensilità.
2.La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
3.A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come nelle seguenti tabelle:

Tipologia di incarico gestionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (Articolo 18, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.000,00
	- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	17.000,00
	- Area territorio - Dirigenza veterinaria	16.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (Articolo 18, comma 1, par. I, lett. b)		12.500,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (Articolo 18, comma 1, par. I, lett. c)		11.000,00
Tipologia di incarico professionale		**Valore in Euro annui lordi per 13 mesi**
Incarico di altissima professionalità (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. a1)	12.500,00
	Articolazione interna di struttura complessa (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. b)		6.500,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. c)		5.500,00
Incarico professionale di base (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. d)		1.500,00

4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui al citato comma 3 assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza di cui al comma 3.
5. I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dall'applicazione del comma 3 sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'Articolo 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'Articolo 18, comma 6 (Tipologie d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:
a) le risorse di cui all'Articolo 94, comma 3, lett. a) (Fondo per la retribuzione degli incarichi);
b) le risorse di cui all'Articolo 94, comma 3, lett. e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi).
6. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Tipologia di incarico	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art, 18, comma 1, par. I, lett. a)	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art, 18, comma 1, par. I, lett. b)	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa(art, 18, comma 1, par. I, lett. c)	42.000,00
Incarico ad altissima professionalità (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. a)	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. b)	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. c)	30.000,00
Incarico professionale di base (Articolo 18, comma 1, par. II, lett. d)	30.000,00

7.Resta fermo quanto previsto all'Articolo 62, comma 5, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.
8. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.
9. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i medesimi Enti od Aziende possono assumere, anche in modo semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa, nel rispetto delle leggi regionali e degli eventuali atti di indirizzo di cui al comma 8 nonché previo confronto ai sensi dell'Articolo 5 comma 3, lett. d) (Confronto):
a)tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul "Sistema degli incarichi dirigenziali" e in particolare dall'Articolo 18, comma 1 (Tipologie d'incarico);
b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
d) affidamento e gestione di budget;
e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda od Ente;
j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente;
k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda od Ente;
l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.
10. Nell'ambito della medesima Azienda o Ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione adottati.
11. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali,

spetta il 55% della sola retribuzione di posizione – parte fissa.
12. E' confermato l'Articolo 39, comma 9 e 12, del CCNL 8.6.2000 I biennio **(Nota 226)** come modificato dall'Articolo 4, comma 4, del CCNL 6.5.2010 integrativo dell'Area IV **(Nota 228)** e l'Articolo 40, comma 9, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio **(Nota 227)** come modificato dall'Articolo 4, comma 4, del CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 229)** (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

Articolo 92
Clausola di garanzia
vai alla scheda esplicativa

1. Con la medesima decorrenza indicata all'Articolo 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'Articolo 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'Articolo 18, comma 2 (Tipologie d'incarico).
2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:

- anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.

3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva", ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al comma 2, primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al comma 2, terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.
4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

Articolo 93
Retribuzione di risultato e relativa differenziazione
vai alla scheda esplicativa

1.Le Aziende ed Enti definiscono, nel rispetto dell'Articolo7, comma 5, lett c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.
2.La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'Articolo 4 **(Nota 134)** e all' Articolo 15 e seguenti del D.Lgs. n.150/2009 **(Nota 135)**, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.
3.Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.
4.La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato "Verifica e valutazione dei dirigenti".

5.E' confermato quanto previsto dall'Articolo 65, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale) per l'Area IV **(Nota 230)** e l'Articolo 62, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 231)**, fermo restando che le norme previgenti sull'orario di lavoro ivi richiamate devono ritenersi disapplicate e sostituite da quelle del nuovo CCNL.
6.La quota delle risorse del "fondo per la retribuzione di risultato" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'Articolo 95 comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).
7.Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
8.La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lett.c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.
9.La contrattazione integrativa, ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lett. c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

Articolo 93 bis
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti

1. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'Articolo 96, comma 4, (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), all'Articolo 94, comma 4, (Fondo per la retribuzione degli incarichi) ed all'Articolo 95, comma 4, (Fondo per la retribuzione di risultato) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Capo IV
I Fondi
vai alla scheda esplicativa

Articolo 94
Fondo per la retribuzione degli incarichi
vai alla scheda esplicativa

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi.
2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:
a) le risorse del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'Articolo 9 CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV Medico-veterinaria **(Nota 232)**;
b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di

direzione di struttura complessa" di cui all'Articolo 58, comma 4 del CCNL del 5/12/1996 **(Nota 233)**, all'Articolo 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008- 2009 **(Nota 234)** ed all'Articolo 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 235)** e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 248,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni personali, di cui all'Articolo 50, comma 2, lett. d) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV Medico-veterinaria **(Nota 236)** ed all'Articolo 50, comma 2, lett. d) CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 237)**, che non saranno più corrisposti al personale cessato dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'Articolo 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV Medico-veterinaria **(Nota 238)**, tenuto conto di quanto previsto dall'Articolo6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'Articolo 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 239)**, tenuto conto di quanto previsto dall'Articolo 6 comma.1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

d) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'Articolo 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell' Area IV Medico-veterinaria **(Nota 240)**, nonché dell'Articolo 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 241)**, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;

e) delle eventuali risorse trasferite stabilmente al presente Fondo ai sensi dell'Articolo95, comma 9 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a)delle risorse di cui all'Articolo 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV **(Nota 242)**, nonché dell'Articolo 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 243)**;

b) delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lett. c), d) e quelle di cui al comma 4, lett. a) sono stanziate nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4 lett. a) sono stanziate nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui ai successivi artt. 95 e 96 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'Articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n.

75/2017 **(Nota 136)**
7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'Articolo 91(Retribuzione di posizione), ivi compresa la maggiorazione di cui all'Articolo 92, comma 4, (Clausola di garanzia);
b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
c) indennità di specificità medico – veterinaria di cui all'Articolo 90 bis (Indennità di specificità medico – veterinaria);
d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
e) specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria Articolo 38, comma 3 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello) dell'Area IV Medico - Veterinaria **(Nota 244)** e Articolo 39, comma 2 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria **(Nota 245)**;
f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Articolo 95
Fondo per la retribuzione di risultato
vai alla scheda esplicativa

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione di risultato.
2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:
a) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'Articolo 11 del CCNL del 6/5/2010 dell'Area IV medico-veterinaria **(Nota 246)** (quota relativa ai medici);
b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'Articolo 11 del CCNL del 6/5/2010 dell'Area IV medico-veterinaria **(Nota 247)** (quota relativa ai veterinari);
c) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'Articolo10 del CCNL 6/5/2010 **(Nota 248)** ed all'Articolo 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 235)** e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa.
3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 162,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;
b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'Articolo 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV Medico-veterinaria **(Nota 238)**, tenuto conto di quanto previsto dall'Articolo6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'Articolo 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 239)**, tenuto conto di quanto previsto dall'Articolo6 comma.1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;
c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'Articolo 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell' Area IV Medico-veterinaria **(Nota 240)**, nonché dell'Articolo 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell' Area

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 241)**, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;
4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:
a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e degli assegni personali, di cui all'Articolo 50, comma 2, lett. d) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV Medico- Veterinaria **(Nota 236)** ed all'Articolo 50, comma 2, lett. d) CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitaria **(Nota 237)** del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;
b) delle risorse di cui all'Articolo 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV **(Nota 242)**, nonché dell'Articolo 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 243)**;
c) delle risorse di cui all'Articolo 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area IV Medico-Veterinaria **(Nota 249)**, nonché dell'Articolo 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 250)**;
d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 **(Nota 137)**;
e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 **(Nota 138);**
f) delle altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.
5. Le risorse di cui al comma 3 lett. b) e c) e quelle di cui al comma 4, lett. b) e c), sono stanziate nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle di cui alle lettere a) e f), sono stanziate nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).
6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli artt. 94(Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'Articolo 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 **(Nota 136)**.
7.Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'Articolo 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione);
b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
c) welfare integrativo di cui all'Articolo 80 bis (Welfare integrativo);
d) indennità per sostituzioni di cui all'Articolo 22 (Sostituzioni);
e) eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'Articolo 96, comma 4, lett. c) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).
8. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.
9.Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'Articolo 91(Retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in

una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'Articolo 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).
10.Alla retribuzione di risultato, è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'Articolo 7 comma 5 lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo.
11.Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL.
12.Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

Articolo 96
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

vai alla scheda esplicativa

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.
2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:
a) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'Articolo 10 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) dell'Area IV Medico – Veterinaria **(Nota 251)**;
b) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'Articolo 9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 **(Nota 252)** (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) ed all'Articolo 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 187)**.
3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 325,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;
b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'Articolo 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV Medico-Veterinaria **(Nota 238)**, tenuto conto di quanto previsto dall'Articolo6 comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'Articolo 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 239)**, tenuto conto di quanto previsto dall'Articolo6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;
c)delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'Articolo 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'IV Medico-Veterinaria **(Nota 240)**, nonché dell'Articolo 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 **(**Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 241)**, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL.
d)delle risorse derivanti dall'applicazione dall'Articolo 1 comma 435, della legge n. 205/2017, **(Nota 139)** a

seguito di riparto in sede regionale, previo confronto ai sensi dell'Articolo 6, comma 1, lett. h) (Confronto regionale).
4.Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:
a)delle risorse di cui all'Articolo 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, **(Nota 242)** nonché dell'Articolo 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 **(**Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 243)**;
b)delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo;
c)della eventuale quota di risorse annualmente trasferita dal Fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'Articolo 95, comma 7, lett. e), (Fondo per la retribuzione di risultato); dall'anno successivo al trasferimento, il predetto Fondo per la retribuzione di risultato riacquisisce le disponibilità trasferite.
5.Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
a)i compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui al Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro) secondo la disciplina ivi prevista;
b)la remunerazione dell'attività didattica di cui all'Articolo 50 commi 7 e 8 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria con un compenso orario €25,82, 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;
c)i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera.
6.La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli artt. 94(Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'Articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 **(Nota 136)**.

Capo V
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Articolo 97
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

1.Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro del personale destinatario del presente contratto sono i seguenti:
- L'Indennità di pronta disponibilità di cui all'Articolo 27 (Servizio di pronta disponibilità);
- I compensi per il lavoro straordinario di cui all'Articolo 30 (Lavoro straordinario);
- L'indennità per il turno di guardia di cui all'Articolo 26 (Servizio di guardia);
- L'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'Articolo 98 (Indennità per servizio notturno e festivo);
- L'indennità di rischio radiologico di cui all'Articolo 99 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);
- L'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria di cui all'Articolo 100(Indennità ufficiale polizia giudiziaria);
- L'Indennità di bilinguismo di cui all'Articolo 101 (Indennità di bilinguismo).

Articolo 98
Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.
2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a € 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

3. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Articolo 99
Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico

1.Si conferma l'Articolo 29, comma 1, del CCNL 10.2.2004 (Indennità di rischio radiologico) Area IV **(Nota 253)**, con le modifiche di cui al presente articolo. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'Articolo 5. comma 1, della Legge 724/1994 **(Nota 140)**, nonché ai fisici-sanitari, nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità.
2.Fermo restando quanto previsto al comma 1, ai dirigenti esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità per tutta la durata del periodo di esposizione.
3.L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano l'esposizione al rischio da radiazioni deve avvenire con gli organismi aziendali a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni e ai sensi delle medesime disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con la cadenza prevista dalle vigenti disposizioni.
4.Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro). Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 **(Nota 141)** e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.
5.Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2, spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Articolo 100
Indennità ufficiale polizia giudiziaria

1.Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, si conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell'Articolo 52 del CCNL del 3.11.2005 **(Nota 254)** (indennità ufficiale di polizia giudiziaria) e, per i dirigenti sanitari, la vigenza dell'Articolo 60, comma 1, settimo alinea, **(Nota 255)** (Costituzione del fondo) e del correlato Articolo 72, comma 1, lett.cc) (Disapplicazioni) del CCNL del 5.12.1996, I° biennio economico, dell'Area III **(Nota 256)**.
2.Alla corresponsione della indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).
3.Ferma restando la corresponsione per dodici mensilità, l'indennità di cui al presente articolo è rideterminata in Euro 80,00 mensili lordi, a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL.

Articolo 101
Indennità di bilinguismo

1.È confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'Articolo 52 del D.P.R. 270/1987 **(Nota 142)**.
2.Ai dirigenti in servizio nelle Aziende e negli Enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.
3.Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'Articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).
4.La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Articolo 102
Decorrenza e disapplicazioni

vai alle norme contrattuali disapplicate

1.Con l'entrata in vigore del presente Capo I ai sensi dell'Articolo 2, comma 2 del presente CCNL (Durata,

decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Articolo 8 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'Articolo 51 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e Articolo8 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'Articolo 47 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità per servizi notturno e festivo);
- Articolo 29 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'Articolo 16 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Indennità di rischio radiologico) fatto salvo quanto previsto all'Articolo 99 comma 1 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);
- Articolo 30 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Bilinguismo).

Articolo 103
Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"

1. La nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'Articolo2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate. Restano ferme le disapplicazioni espressamente previste all'Articolo 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo I di cui al Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'Articolo 102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro).

TITOLO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 104
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 ai commi 1 e 2 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 eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'Articolo 2122 del c.c. **(Nota 133)** nonché, ove consentito ai sensi dell'Articolo 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di

trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'Articolo 41 (Assenze per malattia).

Articolo 105
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 41 (Assenze per malattia), 43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio) e 72 (Codice disciplinare), ha luogo:
a)al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda o Ente, ai sensi delle norme di legge in vigore;
b) per dimissioni del dirigente;
c) per recesso dell'Azienda o Ente ai sensi dell'Articolo 36, comma 4, del CCNL del 5.12.1996 **(Nota 257)** come modificato dall'Articolo 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV **(Nota 259)** e 35, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 **(Nota 258)** come modificato dall'Articolo 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'Azienda o Ente) **(Nota 260)**;
d) per decesso del dirigente;
e) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;
f) per recesso unilaterale ai sensi dell'Articolo 72 del D.L. n. 112/2008 **(Nota 143)**.
2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto 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 prevista. L'Azienda o Ente comunica tempestivamente e comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dirigente deve dare comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

Articolo 106
Comitato dei Garanti

1. I provvedimenti di cui all'Articolo 21, commi 1 e 1 bis, del D.Lgs. n.165/2001 **(Nota 144)** conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale sono adottati dall'Azienda o Ente nel rispetto degli artt. 36, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 **(Nota 257)** come modificato dall'Articolo 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV **(Nota 259)** e 35, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 **(Nota 258)** come modificato dall'Articolo 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 260)** (Recesso dell'azienda o ente) e dell'Articolo 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) e 62 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) solo dopo aver sentito il Comitato dei Garanti di cui all'Articolo 22 del D. Lgs. n.165/2001 **(Nota 145)** istituito presso ciascuna Regione e composto da tre membri.
2. Il presidente del Comitato dei Garanti è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.
3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle Aziende ed Enti, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.
4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.
5. I provvedimenti di cui al comma 1 sono adottati sentito il Comitato che deve esprimersi improrogabilmente ed obbligatoriamente entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'Azienda o Ente può procedere all'adozione dei provvedimenti.
6. Il Comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili. Il Comitato dei

Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Articolo 107
Decorrenza e disapplicazioni

vai alle norme contrattuali disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Articolo 34 del CCNL del 5.12.1996 Area IV e Articolo 33 del CCNL del 5.12.1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Cause di cessazione del rapporto di lavoro);
- Articolo 35 del CCNL del 5.12.1996 Area IV e Articolo 34 del CCNL del 5.12.1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi delle parti);
- Articolo39 del CCNL del 5.12.1996, Articolo 3 del CCNL del 2.7.1997 e Articolo 20, comma 7, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio Area IV e Articolo 38 del CCNL del 5.12.1996, Articolo 3 del CCNL del 1.7.1997 e Articolo 20, comma 7, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Termini di preavviso);
- Articolo 23 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico e Articolo 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comitato dei Garanti);
- Articolo 40 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e art 39 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tentativo obbligatorio di conciliazione);
- Articolo 41 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e Articolo 40 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure di conciliazione in caso di recesso).

TITOLO VII
PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Rapporto di lavoro a tempo determinato

Articolo 108
Assunzioni a tempo determinato

vai alla scheda esplicativa

1. Le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'Articolo 36 del D.Lgs.n.165/2001 **(Nota 146)** e, dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. Le Aziende ed Enti individuano la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque la durata massima non può superare i trentasei mesi. Tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente per assumere i dirigenti, complessivamente, non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Sono esenti dal limite di cui al comma 3 i contratti a tempo determinato stipulati per:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;

c)introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
5. Le Aziende ed Enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'Articolo 35 del D. Lgs. n.165/2001 **(Nota 147)**, le procedure selettive per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'Articolo 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001 **(Nota 148)**.
6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a termine:
a) sostituzione di dirigenti assenti con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i dirigenti che fruiscono dei congedi previsti dagli articoli 4 **(Nota 149)**, e 5, della legge n.53/2000 **(Nota 150)**, nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del dirigente che si deve assentare;
b) sostituzione di dirigente assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli artt.16 **(Nota 61)**, 17 **(Nota 62)**, 32 **(Nota 66)**, e 47 del D.Lgs.n.151/2001 **(Nota 65)**; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dirigente sostituito, intendendosi per tale il dirigente assente con diritto alla conservazione del posto. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
8. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno.
9. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del dirigente sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
10.In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'Articolo 36, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 151)**. Resta ferma la possibilità di assumere attraverso eventuali procedure di stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di legge.
11.Per le assunzioni a tempo determinato, si applicano i casi di esclusione previsti dall'Articolo 20 del D.Lgs. n. 81 del 2015 **(Nota 152)**.
12. Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le Aziende o Enti possono attivare i contratti a tempo determinato previsti dall'Articolo 15 septies e s.m.i. del D.Lgs. n. 502/1992 **(Nota 153)**. Resta fermo quanto previsto dall'Articolo 15, comma 7-quinquies del D. Lgs. n. 502/1992 **(Nota 154)**. A tal fine le Aziende o Enti definiscono, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, attenendosi ai principi di pubblicità e di trasparenza. Ai dirigenti così assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. Con riferimento all'incarico, ferma restando la retribuzione di posizione parte fissa, la retribuzione di posizione variabile aziendale grava sul bilancio dell'Azienda o Ente e non può, comunque, superare, negli importi, quanto previsto dall'Articolo 91 (Retribuzione di posizione). Anche ai medesimi dirigenti si applica, in tema di aspettativa, l'Articolo 10 del CCNL del 10.2.2004 **(Nota 183)** come integrato dall'Articolo 24, comma 13, del CCNL del 3.11.2005 area IV **(Nota 184)** e l'Articolo 10 del CCNL del 10.2.2004 **(Nota 185)** come integrato dall'Articolo 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 186)** (Aspettativa).

Articolo 109
Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato

vai alla scheda esplicativa

1.Al dirigente assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il dirigente assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a)le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i dirigenti assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'Articolo 33, comma 4, (Ferie e recupero festività soppresse); nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'Articolo 33 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse), a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;
b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall' Articolo 41 (Assenze per malattia), si applica l'Articolo 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463 **(Nota 155)**, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'Articolo 41, comma 10, (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
c) 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 41 (Assenze per malattia);
d) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi dell'Articolo 36, comma 2 (Assenze giornaliere retribuite);
e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre alle assenze di cui alla lett. d), possono essere consentite le seguenti assenze:

- assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui all'Articolo 37 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari);
- assenze per esami o concorsi di cui all'art 36, comma 1, lettera a) (Assenze giornaliere retribuite);
- assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'Articolo 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
- assenze per lutto di cui, all'Articolo 36 comma 1 lettera b) (Assenze giornaliere retribuite).

f) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle assenze per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 104/1992 s.m.i. **(Nota 156)**, e la legge n.53/2000 **(Nota 157)**, ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.
2.Il dirigente assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'Articolo 12 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'Articolo 12 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.
3.In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è

risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'Articolo 2126 c.c. **(Nota 28)**.
4.In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 9 dell'Articolo 108 (Assunzioni a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla meta, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.
5.I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato e il relativo incarico dirigenziale conferito, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6.Le Aziende ed Enti assicurano ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D.Lgs.n.81/2008 **(Nota 158)**, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
7.In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima Azienda o Ente, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.
8.L'Azienda od Ente nel contratto individuale per l'assunzione a tempo determinato definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

Capo II
Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto

Articolo 110
Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto
vai alla scheda esplicativa

1. Le Aziende ed Enti possono costituire rapporti di lavoro a impegno orario ridotto mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto su richiesta dei dirigenti interessati, a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali. Le predette esigenze sono in particolare da ricondurre alle seguenti ipotesi:
a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età,
b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati,
previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;
c) assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'Articolo 2, comma 1, lettera d) del DM n. 278/2000 **(Nota 159)**, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.
2.Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente CCNL, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale va ripartita dall' Azienda o Ente tra le diverse aree professionali e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi.
3.Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, i dirigenti già in servizio presentano apposita domanda.
4.L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la

trasformazione del rapporto, se non sia già stato raggiunto il limite di cui al comma 2 e se l'impegno orario ridotto, anche in relazione all'orario concordato con il dirigente responsabile in applicazione dell'Articolo 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto), non determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5.L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti da impegno orario pieno a impegno orario ridotto avviene nel rispetto delle previsioni dell'Articolo 1, comma 59, della legge n.662/1996, come modificato dall'Articolo73 del D.L.n.112/2008 **(Nota 160).**

6.Le Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lett. k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), tenendo conto delle esigenze organizzative, possono elevare il contingente di cui al comma 2 fino al 7%.

7.I dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi previste dall'Articolo 8, commi 3 e 7, del D.Lgs.n.81/2015 **(Nota 161)**. Nelle suddette ipotesi, l'Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 6.

8.La trasformazione del rapporto a impegno orario ridotto avviene con accordo tra le parti stipulato in forma scritta che modifica il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che contiene:

- l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto e della relativa durata,
- l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno della condizione che ha comportato l'accesso all'impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro ad orario pieno,
- della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto. Qualora i dirigenti con incarico di natura gestionale abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'Articolo 18 comma 1, paragrafo II, lett. c) (Tipologie d'incarico).

10. Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.

11. È previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria. In tal caso, si applicano le procedure previste dall'Articolo 105 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro).

12. I dirigenti già in regime ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente all'entrata in vigore del presente contratto che viene disapplicata dall'Articolo 113 (Decorrenza e disapplicazioni) dovranno, entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, presentare una nuova domanda che, entro il mese successivo, sarà valutata dall'Azienda o Ente in applicazione delle nuove disposizioni del presente contratto. Qualora tali nuove domande non venissero accolte, i dirigenti interessati dovranno rientrare a impegno orario pieno entro quindici giorni dalla comunicazione da parte dell'Azienda o Ente del non accoglimento della domanda. È fatto salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro ad esaurimento dall'Articolo 13 del CCNL del 3.11. 2005 area IV **(Nota 261)**. e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie **(Nota 262).**

Articolo 111
Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

vai alla scheda esplicativa

1.La prestazione lavorativa in impegno orario ridotto non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2.Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per l'impegno orario ridotto nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3.Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'Azienda o Ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'Articolo 5, comma 3, lett. a) (Confronto), in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna Azienda o ciascun Ente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'Azienda o Ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.
4.Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda o Ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
5.Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente a impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti diposizioni legislative, con particolare riferimento al D. Lgs. n. 151/2001 **(Nota 162)** e alla legge 104/1992 **(Nota 156)**, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.
6.Nei casi di impegno orario ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.
7.Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, si applica l'Articolo 27 (Servizio di pronta disponibilità), con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'Articolo 112 (Trattamento economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal comma 5 del citato articolo sulla pronta disponibilità, non può superare n. 102 ore annue individuali.
8.Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

Articolo 112
Trattamento economico–normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

vai alla scheda esplicativa

1.Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2.Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 38 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura della massima percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a impegno orario ridotto concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del dirigente e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3.Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale dirigente non prevedibili ed improvvise.
4.Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente dirigente a impegno orario pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a impegno orario

ridotto di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a impegno orario pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5.Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'Articolo 82 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15 %. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6.Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7.Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in conformità a quanto in generale previsto dall' Articolo 30 (Lavoro straordinario).
8.Il dirigente può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
9.I dirigenti a impegno orario ridotto orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a impegno orario pieno. I dirigenti a impegno orario ridotto verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001 **(Nota 162)**, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. L'assenza per matrimonio, le assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
10.Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, l'indennità di specificità medico-veterinaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico.
11.I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
12.Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a impegno orario ridotto sono corrisposte per intero gli assegni familiari ove spettanti.

Articolo 113
Decorrenza e disapplicazioni

vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle tipologie flessibili del rapporto di lavoro ai sensi dell'Articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Articolo1 del CCNL del 5.8.1997 e relativo CCNL di interpretazione autentica del 17.10.2000, Articolo 62, comma 5, del CCNL dell'8.6.2000 dell'Area IV e Articolo 1 del CCNL del 5.8.1997 e Articolo 63, comma 5, del CCNL dell'8.6.2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assunzioni a tempo determinato);
- Articolo2 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Accesso al regime ad impegno ridotto);

- Articolo3 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto);
- Articolo4 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico- normativo dei dirigenti ad impegno ridotto);
- Articolo5 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti);
- Articolo6 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Incompatibilità);
- Articolo7 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria).

TITOLO VIII
LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

vai alla scheda esplicativa

Articolo 114
Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti

vai alla scheda esplicativa

1.In applicazione della legge 120/2007 e s.m.i., **(Nota 163)** degli artt. 4, comma 10 **(Nota 164)** e 15 quinquies **(Nota 165)**, 15 duodecies **(Nota 166)**, 15 quattuordecies del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 167)** e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'Articolo 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III **(Nota 187)**, è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda o Ente, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'Azienda o Ente e con le procedure indicate nell'Articolo 7 comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

2.L'Azienda o Ente deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria.

3.Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle Aziende o Enti con lo stesso atto di cui al comma 1 nel rispetto dei criteri generali del presente contratto ivi incluso l'Articolo 31 (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale), delle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda o Ente e che 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. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

4.Per attività libero professionale intramuraria del personale medico e sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell' orario di lavoro e delle attività previste dall'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. **(Nota 168).** Le tipologie di libera professione intramuraria sono individuate nel successivo articolo 115 (Tipologie di attività libero professionali intramuraria).

5.A tal fine, l'Azienda o Ente negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le equipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

6.Sul mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale si rinvia all'Articolo 72, comma 10, lett. c) (Codice disciplinare) e al sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione nazionale vigente.

7.Le regioni, come previsto dall'Articolo 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'Articolo 5, comma 2, lett. a) del DPCM del 27/3/2000 **(Nota 169)** e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Articolo 115
Tipologie di attività libero professionale intramuraria

vai alla scheda esplicativa

1.L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:
a)libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'Articolo 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti);
b)attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'Articolo 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), svolte in équipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;
c)partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
d)partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda o Ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le èquipes dei servizi interessati.
2.Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende o Enti ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le èquipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia.
2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'Articolo 24 comma 6 (Orario di lavoro dei dirigenti) - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:
a)sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'Azienda o Ente per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
b)siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita l'utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
c)sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda o Ente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
d)la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.
3.La presente disciplina è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.
4.L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'Articolo 5, comma 4 del DPCM 27.3.2000 **(Nota 170)**. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal D.Lgs. n.81/2008 **(Nota 152)**, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'Articolo 118 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

Articolo 116
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

vai alla scheda esplicativa

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'Articolo 114, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti).

2. Nella fissazione delle tariffe le Aziende o Enti terranno conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'Articolo1, comma 4, lett. c della legge 120/2007 **(Nota 171)**, 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 e day hospital di cui all'Articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di
partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'Articolo 28, commi 1 e segg. della legge n. 488/1999 **(Nota 172)**;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla Aziende o Enti ai sensi dell'Articolo 1, comma 4, lett.c della legge 120/2007 **(Nota 171)**;

d) le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'Articolo 3, comma 13, del D.Lgs. n.124/1998 **(Nota 173)**.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'Articolo 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 **(Nota 174)**.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'Articolo 115 comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle Aziende o Enti – su indicazione dell'équipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'Articolo 115 comma 1 lettera a) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle Aziende o Enti di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente

h) Per le attività di cui alla lettera c), comma 1, dell'art 115. (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), svolte in équipe, la tariffa è definita dalle Aziende o Enti, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e d'intesa con i medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'Articolo5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000 **(Nota 175)**. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera
professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale di cui al comma 2 lett. i).

Articolo 117
Altre attività a pagamento

vai alla scheda esplicativa

1. L'attività di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'Azienda o Ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'Articolo 18, comma 1, par. II lett. c) (Tipologie di incarico).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'Azienda o Ente da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'Articolo 115, comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

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 di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti 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 e deve essere a carattere occasionale;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'Azienda o Ente 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. n. 1124 del 1965 e s.m.i. **(Nota 176)**, fatto salvo quanto previsto ai commi 526 **(Nota 177)** e 527 **(Nota 178)** della Legge 145/2018. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'Articolo 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'Azienda o Ente che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'Azienda o Ente.

6. L'atto aziendale di cui all'Articolo 114, comma 1,(Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra Azienda o Ente del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'Azienda o Ente con le modalità stabilite dalla convenzione. L'Azienda o Ente con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'Articolo1, comma 4, lett.c della legge 120/2007 **(Nota 171)**.

7. L'atto aziendale di cui all'Articolo 114 comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'Azienda o Ente e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina

per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.
8. Per le prestazioni di cui al comma 7, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo e alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'Articolo1, comma 4, lett. c della legge 120/2007 **(Nota 171)**, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:
a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;
c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese;
d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'Articolo 15 quinquies, comma 2, lettera d), del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.;
e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Articolo 118
Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

vai alla scheda esplicativa

1. L'attività professionale intramuraria dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.
2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) del comma 1 dell'Articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zooiatrica per gli animali d'affezione), l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' Azienda o Ente, ai sensi della lettera d) del comma 1 del citato Articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

Articolo 119
Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

vai alla scheda esplicativa

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:
a) partecipazione ai corsi di formazione, corsi di laurea, master e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica dello stato di invalidità civile e di handicap);
d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;
e) partecipazione ai comitati scientifici;
f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;
g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni;
h) attività professionale resa in qualità di ctu presso i tribunali.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione da parte dell'Azienda o Ente, ove necessaria ai sensi dell'articolo 53 del D.Lgs n.165/2001 **(Nota 90)**, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.
3. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di legge, nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

Articolo 120
Decorrenza e disapplicazioni

vai alla scheda esplicativa – vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'Articolo 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Articolo54 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici e dei dirigenti del ruolo sanitario);
- Art 55 del CCNL dell' 8.6.2000 I biennio economico e Articolo18,comma 1, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie di attività libero professionali);
- Articolo56 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disciplina transitoria);
- Articolo57 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi);
- Articolo58 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Altre attività a pagamento);
- Articolo59 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione);
- Articolo60 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività non rientranti nella libera professione intramuraria);
- Articolo61 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma di rinvio);
- Allegato 9 al CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico (richiamato dall'Articolo65 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell' Area IV e Allegato 4 (richiamato dall'Articolo 67 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

TITOLO IX
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 121
Informazione sul Fondo Pensione Complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dirigenti alla previdenza complementare negoziale, le Aziende ed Enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Articolo 122
Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL

vai alle norme contrattuali disapplicate

1. Con l'entrata in vigore del presente CCNL ai sensi dell'Articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Articolo 39, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall' Articolo 16, comma 2, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e Articolo 38, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali);
- Articolo 11 del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'Area IV e Articolo 10 del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Verifiche);
- Articolo 60 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e Articolo 55 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Conferme);
- Articolo 8, comma 2 del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III.

Articolo 123
Conferme

1.Le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli e nei commi
appositamente riferiti alle disapplicazioni e/o in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'Articolo 54, comma 2, lett. d) (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti), le parti si danno reciprocamente atto che la mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento ad un ulteriore periodo di prova.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'Articolo 33, comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'Articolo 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 **(Nota 179)**; (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente.

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento all'Articolo 72, comma 8, lett. b) (Codice disciplinare), le parti, in considerazione della gravità e reiterazione di aggressioni a personale sanitario, ritengono non più tollerabile tale situazione e ritengono non ulteriormente differibile l'attivazione da parte delle autorità competenti e delle aziende ed enti del SSN di iniziative concrete di contrasto al fine di dare serenità al difficile compito degli operatori e di garantire l'operatività del servizio.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dirigenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.

Dichiarazione congiunta n. 5

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 10/2/2004 Area IV **(Nota 263)** **(Nota 265)** e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (**Nota 264**) **(Nota 266)**. (Articolo 43 "Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro").

Dichiarazione congiunta n. 6

Con riferimento all'Articolo 20, comma 1, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), le parti auspicano che ci sia un intervento legislativo di definizione delle procedure e dei requisiti di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'Articolo 6 della legge 251 del 10/8/2000 **(Nota 180)**.

Dichiarazione congiunta n. 7

Con riferimento all'Articolo 89 (Indennità di esclusività), le parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a garantire la possibilità di opzione tra rapporto esclusivo o non esclusivo per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'Articolo6 della Legge 251 del 10/8/2000 **(Nota 180)**.

Dichiarazione congiunta n. 8

Con riferimento al sistema di verifica e valutazione dei dirigenti, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di rivedere alcuni aspetti della disciplina della valutazione in particolare per quanto attiene gli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti si danno reciprocamente atto che l'attività di assistenza alle popolazioni detenute costituisce una rilevante criticità con pesanti ricadute in termini di complessità e responsabilità professionali per il personale. In sede di trattazione delle materie previste dal titolo II sulle relazioni sindacali, saranno pertanto valutate le peculiari condizioni di lavoro dei dirigenti che operano nelle predette strutture penitenziarie.

Dichiarazione congiunta n. 10

In analogia a quanto previsto per il comparto Sanità, le parti sono concordi nel ritenere che il prossimo rinnovo contrattuale debba affrontare la questione del riconoscimento, al personale che opera presso i SERD, di un'indennità correlata all'obiettivo disagio di tali attività.

Dichiarazione congiunta n. 11

Le parti esprimono l'auspicio che, attraverso futuri interventi normativi, possa essere risolto il problema del riconoscimento, al personale medico in attività di soccorso mediante elicottero, di una indennità di rischio volo, correlata all'obiettivo disagio di tale attività.

Dichiarazione congiunta n. 12

Le parti esprimono l'auspicio che attraverso interventi normativi o in sede di contrattazione collettiva nazionale, per tutti i comparti interessati dal fenomeno delle aggressioni e intimidazioni del personale, in particolare quello del Servizio Sanitario Nazionale che svolge compiti istituzionali e di servizio al di fuori o dentro le strutture sanitarie, si provveda in primo luogo ad opportuni sistemi di protezione preventiva e, ove occorra, al patrocinio legale da parte dell'Azienda.

Dichiarazione congiunta n. 13

Le parti ritengono opportuno effettuare un approfondimento sulla possibilità di includere la retribuzione di posizione parte variabile nella base di calcolo utile ai fini dell'indennità premio di servizio.

SCHEDE ESPLICATIVE

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
TITOLO II - CAPO I
Articoli 3-4-5-6-7-8-9-10

a cura di Giuseppe Montante, Eleonora Albanese, Alberto Spanò

Sintesi generale Titolo II - Capo I

Le relazioni sindacali sono regolate dagli articoli da 3 a 10 del Ccnl 2016-2018. L'architettura complessiva dell'istituto delle relazioni sindacali presenta profonde innovazioni rispetto alle disposizioni contenute nei precedenti Ccnl, dovute in particolare alle norme introdotte dal D.Lgs 150/2009 "*Attuazione Legge 4.3.2009 n. 15, in materia di ottimizzazione produttività lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza pubbliche amministrazioni"* che con l'art. 54 **(Nota 274)** modificava le relazioni sindacali.

Nell'art. 54 **(Nota 274)** il legislatore ricolloca le materie già oggetto di relazioni, **reintroducendo riserva di legge** e, soprattutto, la responsabilità dirigenziale, **in materie prima oggetto di relazioni sindacali** (es. organizzazione degli uffici, prerogative dirigenziali, conferimento e revoca incarichi, e quelle di cui all'art. 2, c.1, lettera c) della Legge n. 421/1992) **(Nota 275)**.

Nelle materie sulle sanzioni disciplinari, valutazione delle prestazioni per il salario accessorio, mobilità e progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti delle norme di legge.

Con il D.Lgs. n. 75/2017, in particolare, il legislatore ha modificato le relazioni sindacali, riassegnando al Ccnl 2016–2018 i temi del rapporto di lavoro superando la quadripartizione prevista precedentemente costituita da **contrattazione, concertazione, informazione e consultazione**.

Il presupposto introdotto dal D.Lgs n.75/2017e tradotto nel Ccnl, è definito come necessità di un sistema utile per rendere "stabili" i punti di dialogo tra le parti, nella consapevolezza che un confronto efficace risulta indispensabile per il funzionamento degli enti.

Commento generale Titolo II - Capo I

Con il Ccnl 2016–2018 le relazioni sindacali nella contrattazione sono profondamente rivisitate, subendo una radicale trasformazione, ed articolate in due tipologie:

1) partecipazione

2) contrattazione integrativa.

Tale scelta ha comportato la riscrittura del modello con la disapplicazione delle singole disposizioni in materia dei Ccnl precedenti.

La **prima** tipologia è pertanto la "**partecipazione"**. Essa è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, su materie inerenti organizzazione dei servizi e rapporto di lavoro.

Essa costituisce una forma di coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali nella "vita aziendale" che si dovrebbe rendere "effettiva" e "costruttiva".

Con questa finalità complessiva la "partecipazione" si articola, a sua volta, in **tre modalità**:

1. **informazione**,
2. **confronto**
3. esame di particolari temi nel costituendo "**organismo paritetico di partecipazione**".

Essendo altresì l'informazione una modalità utile alla partecipazione del sindacato alla gestione delle materie assegnate e finalizzata all'attivazione del confronto tra le parti, essa assume il carattere di **informazione preventiva**.

Qualsiasi esito di forma partecipativa si conclude con un **verbale di sintesi** dove si riportano le posizioni, auspicabilmente concordanti, ma che non si configurano in nessun modo come contratto integrativo.

La seconda tipologia di relazioni sindacali è la vera e propria "**contrattazione**" tra le parti ed in quest'ambito si collocano i cardini del nuovo sistema di relazioni sindacali.

La contrattazione aziendale viene definita attraverso il Ccnl di natura **"integrativa"** ovvero finalizzata ad "integrare" le disposizioni previste dal contratto nazionale.

Viene così superato il concetto di "decentrato" che richiamava la mera funzione applicativa di scelte compiute e definite a livello nazionale. Il termine "integrare" evidenzia l'assegnazione di vere e proprie materie del rapporto che vanno negoziate a livello di azienda.
La contrattazione integrativa per tali materie si configura come un vero livello negoziale ed è disciplinata, oltre che dalle disposizioni contrattuali, dal D.Lgs n. 165/2001 art. 40 **(Nota 14)**.
La conclusione del negoziato avviene con la **stipula di un accordo** tra le parti che ha valore di **contratto aziendale integrativo** vincolante per tutti i soggetti firmatari.
In quest'ambito, però va evidenziato che la normativa di riferimento ovvero il D.Lgs n. 165/2001, art. 40, c. 3 quinquies, prevede che *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti integrativi in contrasto con vincoli e limiti dei contratti nazionali o che disciplinano materie non delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti…. Nei casi di violazione… le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, c.2, del codice civile"* **(Nota 20).**

Articolo 3
Obiettivi e Strumenti

Sintesi

Nel comma 1 di questo articolo vengono esplicitate le finalità e gli obiettivi del sistema delle relazioni sindacali.
Nel comma 2 si declarano gli obiettivi.
Nel comma 3 si definisce la nuova articolazione delle relazioni sindacali.
Nel comma 4 si definisce la partecipazione e sua articolazione.
Nel comma 5 si definisce la contrattazione integrativa aziendale.
Nel comma 6 si prevede l'istituzione dell'Osservatorio presso l'Aran.

Commento

Nel valutare i contenuti dell'articolo 3 è preliminare precisare quali sono i soggetti delle relazioni sindacali.
Nel sistema delle relazioni la parte sindacale è rappresentata dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl e dalle Rsa (art. 42 c. 2 D.Lgs 165/01) **(Nota 18)**.
Per quanto riguarda la "validità" del contratto integrativo, non è necessaria la firma di tutte le Organizzazioni sindacali, come non è previsto, in sede aziendale, il vincolo del 51% della rappresentatività complessiva che è requisito per il Ccnl. Spetta all'Azienda valutare se il grado di consenso raggiunto è da considerare sufficiente per la sottoscrizione.
La differenziazione tra i due livelli di contrattazione ha origine dal D.Lgs 30 marzo n. 165 che all'art. 43, c. 3 **(Nota 277)**, che prevede per il solo contratto nazionale sia da raggiungere il 51% di rappresentatività.
La stessa Aran ha sottolineato in uno specifico parere che in sede locale vale il principio del raggiungimento del maggior consenso la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'ente, in relazione sia del grado di rappresentatività locale, sia del fatto che acconsentano alla stipula dell'accordo il maggior numero possibile delle Organizzazioni sindacali.
Per quanto attiene alla parte datoriale essa viene nominata dal Direttore Generale dell'Azienda, secondo l'atto amministrativo previsto dal proprio regolamento organizzativo entro 30 giorni dalla data di stipula del Ccnl. L'atto può prevedere la presenza o meno del Direttore nella delegazione.
Dall'opzione prescelta deriva l'iter di sottoscrizione dell'accordo; infatti **nel caso in cui il Direttore sia componente della delegazione l'accordo da lui sottoscritto ha già caratteristiche di "esecutività"**, dopo aver superato i controlli di compatibilità e certificazione dei costi del Collegio Sindacale.
Viceversa ove la **delegazione di parte pubblica non preveda la sua presenza**, l'ipotesi di accordo, sottoscritta dalle due delegazioni oltre che al superamento del controllo dei costi e compatibilità, per essere "esecutiva ed esigibile" va **assunta dal Direttore Generale** con atto formale.
È altresì opportuno riconsiderare alla luce dei contenuti dell'articolo quali sono le procedure e caratteristiche della «partecipazione» nel sistema delle relazioni sindacali.
Il sistema di relazioni sindacali si basa su procedure, finalizzate a favorire il pieno esplicarsi dell'azione, ma va considerato che qualsiasi sistema di relazione, assunti i principi di responsabilità e di buona fede, si fonda

sul rapporto di forza tra le parti e sulla capacità di perseguire un giusto equilibrio tra interessi che possono essere legittimamente diversi.
Le procedure e il rispetto delle stesse favoriscono la ricerca di un equilibrio relazionale e sono diverse dal precedente modello.
Per quanto riguarda la tipologia della "partecipazione", essa si fonda sulla "informazione" preventiva e puntuale e ciò è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e degli strumenti previsti.

Articolo 4
Informazione

Sintesi

Nei commi da 1 a 4 si definisce l'articolazione delle procedure dell'Informazione.

Commento

L'"**informazione**" preventiva riguarda tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa nonché quelle che possono diventare materie di confronto aziendale o regionale.
Consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi dall'Azienda ai sindacati, per consentire la conoscenza della questione trattata ed esaminarla (art. 4, c. 1).
In questa logica e per evitare contenziosi appare opportuno a livello aziendale definire un **regolamento** per definire tempi, modi e contenuti dell'informativa, in modo che le Organizzazioni Sindacali abbiano una congrua possibilità di procedere alla valutazione della documentazione, esprimere osservazioni e proposte da produrre nel confronto, prima della definitiva adozione dei provvedimenti da parte dell'Ente.

Articolo 5
Confronto

Sintesi

Nel comma 1 si definisce il confronto.
Nel comma 2 se ne chiarisce l'articolazione.
Nel comma 3 si definiscono le materie oggetto del confronto.

Commento

Il **"confronto"** è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie di tale livello, per consentire ai sindacati valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.
Si concretizza con due strumenti: **l'Organismo Paritetico** ed il **confronto** vero e proprio.
Il confronto prevede che vada avviato su richiesta di una delle parti e nel caso si tratti del sindacato, la richiesta deve avvenire entro 10 gg dall'informazione. La richiesta rientra nella facoltà delle OOSS, mentre la convocazione deve avvenire entro 30 gg.
Il confronto si conclude con atto scritto che registra la sintesi dei lavori, e posizioni unanimi o diverse emerse. Il confronto non ha natura contrattuale, bensì "politica".
Le materie del confronto sono indicate nella *Tabella 1.*

Tabella 1
Il confronto nel sistema delle relazioni sindacali aziendali

Tipologia	Contenuto delle materie del confronto
Definizione Criteri generali	Relativi all'articolazione dell'orario di lavoro
	Priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra Aziende, nei casi di utilizzo del personale nell'ambito processi associativi
	Sistemi di valutazione performance
	Graduazione, conferimento e revoca incarichi
	Trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs n.165/2001 **(Nota 13)**
Materie	Condizioni, requisiti e i limiti per il ricordo alla risoluzione consensuale

Articolo 6
Confronto Regionale

Sintesi

Nel comma 1 si definiscono modalità ed obiettivi del confronto regionale
Nel comma 2 si fa riferimento al lavoro precario.

Commento

La Regione è il soggetto che finanzia il costo contrattuale (oltre che la spesa del personale), ed è anche il soggetto competente sulle Aziende Sanitarie, prevedendone ambiti, linee degli atti di organizzazione, gestione di fabbisogni ed assunzioni, governo dei Lea.
Nel modello contrattuale in essere la Regione nell'area della dipendenza esauriva il suo ruolo nel dare direttive all'ARAN, in quanto due sono i livelli contrattuali: nazionale e di azienda.
Questa condizione è stata affrontata nel contratto prevedendo un'evoluzione delle precedenti disposizioni di "coordinamento", attraverso un momento partecipativo definito "confronto regionale", ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende.
Il Ccnl prevede che le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Ccnl, previo confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie, possono emanare linee generali di indirizzo per la contrattazione aziendale.
È stata così introdotta una "facoltà" della Regione di intervenire, anche in ambito contrattuale, riconducendo l'azione alla determinazione di linee di indirizzo che assumono una veste di applicazione vincolata per le Aziende.
Il Ccnl stabilisce ambiti e materie ascrivibili a questa tipologia partecipativa (Tab. 2) e che riguardano voci contrattuali che prevedono costi direttamente imputabili alla singola Regione e non finanziati dal Ccnl.
Con questa scelta il Ccnl risponde alla logica di flessibilità regionale che può decidere se "investire" risorse finalizzate ad obiettivi strategici; ovviamente nel rispetto dei vincoli di finanza generali.

Tabella 2
Le materie del confronto regionale

Tipologia	
	Metodologie di utilizzo da parte delle Aziende o enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale
	Materia di prestazioni aggiuntive del personale
	Indicazioni per aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione
	In materia di riconoscimento connesso allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica
Criteri generali	Sistemi di valutazione professionale e performance dei dirigenti
	Inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della stessa sia modulato alle vigenti disposizioni di legge in materia
	Determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria
	Allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali sia necessario intervento regionale
	Valutazione Problematiche lavoro precario e stabilizzazioni, tenuto conto garanzia LEA rispetto scadenza contratti a termine

Articolo 6 bis
Organismo Paritetico

Sintesi

Nei commi da 1 al 5 si definisce l'organismo paritetico, se ne chiariscono potenzialità e finalità, oltre che modalità costitutive e di funzionamento, articolando alcune delle materie di intervento.

Commento

A completamento della "partecipazione", il contratto prevede la costituzione, in ogni Azienda, di un Organismo che assume una funzione di "consultazione" e di "congiunto approfondimento".
In altri termini una natura consultiva con il compito di analizzare, proporre, esprimere pareri di fattibilità su progetti o programmi che possono essere inoltrati dalle singole Organizzazioni Sindacali, o da gruppi di lavoratori.
L'Organismo, regolamentato a livello aziendale, si deve riunire almeno con cadenza semestrale.
L'Organismo non ha una limitazione nelle materie da affrontare né sulla temporizzazione di intervento o pronuncia, le disposizioni contrattuali si limitano ad individuare possibili temi da approfondire (Tab.3).
Il non prevedere specifici ambiti di intervento, bensì solo aree di approfondimento consente di affrontare tutto ciò che assume dimensione progettuale, complessa e sperimentale e su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi.
Il lavoro dell'organismo può avere una duplice direzione con da un lato formulazione di proposte all'Azienda e dall'altro indicazioni di elementi di valutazione alle parti negoziali per gli ambiti propri della contrattazione integrativa.
Al fine di favorire la sperimentazione e l'avvio di esso il Ccnl ne stabilisce la convocazione almeno semestrale o comunque ogni qualvolta l'Azienda manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa.
Un'opportuna regolamentazione di funzionamento favorirebbe lo sviluppo di questa modalità relazionale che, tra l'altro, ha il compito di esaminare le informazioni prodotte dall'Azienda e relative agli andamenti occupazionali (contratti t.d., flessibili, di somministrazione) nonché dati sulle assenze.

Tabella 3 **La partecipazione nel sistema delle relazioni sindacali aziendali con l'Organismo Paritetico**
Contenuto e materia delle relazioni "aperte e collaborative"
Progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo
Politiche e piani di formazione manageriale e formazione continua
Lavoro agile
Conciliazione dei tempi di vita e lavoro
Prevenzione e riduzione del rischio clinico Legge 24/17 **(Nota 17)**
Programma servizi di emergenza
Salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio
Pronta disponibilità e guardia, con valutazione esonerabilità personale che abbia superato i 62 anni età
Estensione pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi
And. occupazionali, assenza del personale, tempi determinati

Articoli 7-8
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, tempi e procedure

Sintesi

Nel comma 1 dell'art.7 di definisce la contrattazione integrativa.
Nel comma 2 se ne chiariscono le modalità.
Nel comma 3 si individuano i soggetti sindacali.
Nel comma 4 si precisa la designazione di parte datoriale.
Nel comma 5 si definiscono le materie.
Nel comma 6 si dichiarano limiti e vincoli.
Nei commi da 1 a 8 dell'art.8 si definiscono tempi e procedure della contrattazione integrativa.

Commento

Gli articoli 7 ed 8 sono destinati a definire quindi procedure, materie (Tab. 4) caratteristiche e peculiarità della "contrattazione integrativa" nel sistema delle relazioni sindacali.
Il Ccnl in realtà rafforza procedure e temi sui quali si richiede un intervento "integrativo" del livello negoziale di Azienda.
Parallelamente si sviluppa il sistema dei controlli sulle compatibilità ribadendo che fermo restando il vincolo di spesa e di materie, la negoziazione aziendale è "libera" di agire ed orientarsi per il raggiungimento di un efficace equilibrio di interessi.
Per favorire questo il Ccnl prevede che la contrattazione locale deve affrontare, meglio in unica sessione, tutti i temi demandati a tale sede, per favorire la giusta destinazione delle risorse ed il regime dei controlli.
In questa logica il periodo di validità del contratto integrativo viene fissato come il nazionale nel triennio. Sino ad ora il Ccnl aveva validità quadriennale per la parte giuridica e biennale per l'economica.
Il contratto integrativo **triennale** conserva la sua efficacia fino alla stipula di quello successivo.
La validità triennale è riferita all'insieme dei temi da "negoziare", mentre vengono previste **apposite sessioni, con cadenza annuale, per la gestione del salario accessorio (e i fondi contrattuali di riferimento).**
Il senso di questo doppio percorso è evidente; si vuole dare "certezza e continuità" alle regole generali, nel contempo si vuole garantire la gestione annua delle risorse, indispensabile per far aderire il salario accessorio (o parte di esso) alle esigenze che si manifestano nel più breve periodo.
Il Ccnl recepisce la nuova disciplina relativa "all'**atto unilaterale**" dell'organo di Direzione Aziendale, secondo quanto previsto dal modificato art. 40, c. 3-ter del D.lgs n. 165/2001 **(Nota 12)**.
La disciplina riguarda la situazione che può verificarsi qualora, per il protrarsi delle trattative si determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.
In tale ipotesi l'Azienda può provvedere con proprie decisioni, in via provvisoria, sulle specifiche materie oggetto del mancato accordo di cui al **comma 5 dell'art. 8 lett. a), b), c), e), f),** fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire all'accordo.
Per queste materie il Ccnl stabilisce come termine minimo di **durata delle sessioni negoziali 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45**.
Come specifica la stessa Aran l'"atto unilaterale" non può che essere **eccezione** altrimenti svilendo l'istituto della contrattazione integrativa.
L'Agenzia, nella relazione illustrativa del Ccnl comparto sanità, specifica che *"tale previsione è collegata con l'art. 3, c. 6, del Ccnl ove viene istituito un **Osservatorio paritetico**, per monitorare casi e modalità con cui si adottano atti unilaterali, verificando che siano ben motivati in ordine al pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa".*
La puntuale definizione delle procedure con cui si esplica la contrattazione integrativa è necessaria proprio perché produce o meglio influisce sulle determinazioni (e sull'azione) dei soggetti negoziali.
Il Ccnl prevede una **temporizzazione differenziata** della negoziazione aziendale collegata alla tipologia della materia ovvero quelle relative al **funzionamento dell'azienda (45 giorni)** e quelle di **natura generale (30 giorni).**
Va evidenziato che il Ccnl ha disciplinato la prima fase negoziale, prevedendo una apposita clausola di raffreddamento che nel rispetto dei principi di buona fede e trasparenza dell'azione negoziale, porta, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa e durante il periodo in cui si svolgono le

trattative, ad un comportamento coerente delle parti che non possono assumere iniziative unilaterali e né azioni dirette conflittuali, ma impegnano lo sforzo massimo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
Il Ccnl introduce, parallelamente al rafforzamento della "partecipazione" e "contrattazione aziendale", un ben precisato assetto di controlli, verifiche e certificazione dei costi che viene affidata al Collegio Sindacale.
L'Ente ha l'obbligo di trasmettere l'ipotesi di accordo entro 10 gg dalla stipula, con relazione illustrativa, al Collegio Sindacale, cui spetta verificare che gli oneri derivanti dal contratto integrativo siano coerenti con i vincoli posti dal Ccnl e con il bilancio aziendale.
Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto.
In caso di rilievi l'Azienda fornisce chiarimenti al Collegio e, se questo non li ritenesse sufficienti, riconvoca il tavolo entro 5 giorni.
L'ipotesi di contratto integrativo è valido solo con definitiva sottoscrizione da parte delle delegazioni pubblica e sindacale.
Le Aziende trasmettono all'Aran, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva il contratto integrativo. Gli stessi devono contenere, obbligatoriamente, apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica di attuazione.
Con l'entrata in vigore del contratto integrativo, il giorno successivo alla stipula, si apre una nuova fase, riguardante applicazione e gestione degli istituti contrattuali, nel rispetto dei tempi di applicazione dei singoli istituti.
In questo ambito si sottolinea che tra gli istituti aventi riflessi economici, annualmente contrattati, rientra la determinazione dei fondi contrattuali.
Diversamente dal "confronto aziendale" le disposizioni contrattuali hanno carattere vincolante per le parti e quindi una eventuale non applicazione dà diritto al soggetto leso di avviare specifica azione di tutela.

Tabella 4 **Le materie della contrattazione integrativa**		
Tipo	Contenuto e materia	gg
	a) Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei fondi (artt. 80 e 81 e artt. 94, 95 e 96)	45
	b) Attribuzione dei premi correlati alla performance risultato	45
	c) Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	45
	d) Attivazione di piani di welfare integrativo	30
Criteri generali	e) Eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del fondo (art. 80 e art. 96)	45
	f) Eventuale elevazione dell'indennità del lavoro notturno con onere a carico del fondo (art. 80 e art. 96)	45
	g) Atto per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero-professionale intramuraria nonché l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati e degli altri ruoli (artt. 114 e 116 del CCNL)	30
	h) Individuazione fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare	30
Criteri	i) Individuazione posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero	30
	l) Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (livelli) o impegno ridotto	30
Materie	m) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi	30

Articoli 9-10
Clausole di raffreddamento, Decorrenza e disapplicazioni

Sintesi

Nei commi da 1 a 3 dell'art. 9 si dichiarano i principi delle relazioni e le modalità di raffreddamento dei conflitti che possano insorgere. Nel rispetto di tale principio le parti non possono assumere iniziative

unilaterali nei primi 30 giorni di contrattazione ed analogamente non possono assumere iniziative unilaterali durante il confronto.
Nel comma 1 dell'art. 10 si precisa la disapplicazione di tutte le disposizioni pregresse in materia di relazioni sindacali, ovunque previste in precedenza nei contratti.

Commento
Con l'art. 11 il Ccnl dei livelli del 21 maggio 2018 e l'art. 11 del Ccnl della dirigenza sanitaria si sono disapplicate le disposizioni in materia di relazioni sindacali dei precedenti contratti di area.
La norma è coerente con il protocollo Governo–Confederazioni del novembre 2016, che ha modificato radicalmente l'assetto precedente.
Questa disapplicazione riguarda solo "il modello di relazioni sindacali" e non le prerogative sindacali che sono invece state disciplinate, essendo materia trasversale a tutti i settori della Pubblica Amministrazione, dal Ccnq del 4 dicembre 2017 **(Nota 278)**.
In tale contesto Aran e Confederazioni hanno definito i comparti di contrattazione e disciplinato:

- i diritti sindacali a livello aziendale tra cui il diritto di assemblea, utilizzo di idonei locali (Capo I, artt. 4, 5 e 6 Ccnq) **(Nota 279)**. In quest'ambito l'ammontare orario annuo di diritto di assemblea di 10 ore annue pro-capite.
- puntuale definizione del "concetto" di dirigente sindacale che viene delineato nell'art. 3 del Ccnq del 4.12.2017 **(Nota 280)**;
- tutela del dirigente sindacale;
- titolarità delle prerogative sindacali;
- distacchi, permessi e aspettative (Capo II, artt. 7 – 16 Ccnq) **(Nota 281)**;
- rapporti tra associazioni sindacali e Rsu;
- metodo, criteri e procedura per la definizione della rappresentatività;
- disciplina dei mutamenti associativi in rapporto con la definizione della rappresentatività.
-

RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO III - CAPO I - Articoli 11-12-13-14-15-16
TITOLO VII - CAPO I - Articoli 108-109
TITOLO VII - CAPO II - Articoli 110-111-112-113

a cura di Mario Lavecchia, Maurizio Cappiello

Titolo III - Rapporto di lavoro
Capo 1 - Costituzione del rapporto di lavoro
Sintesi
Il rapporto di lavoro, nel nostro ordinamento, è il rapporto giuridico che origina dal contratto di lavoro.
Il contratto di lavoro della dirigenza sanitaria nel SSN è di tipo subordinato e si accede tramite pubblico concorso.
Le principali normative di riferimento si trovano nel D.Lgs 165/2001 **(Nota 3),** nel D.Lgs 502/092 **(Nota 4)**, e nei Ccnl.
Il contratto di lavoro di tipo subordinato, quale quello dei dirigenti del SSN, può essere a tempo determinato o indeterminato e a sua volta può essere esclusivo o non esclusivo; è previsto inoltre, per particolari condizioni e in casi limitati, un rapporto di lavoro a tempo ridotto.
Il Contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti.

La "Riforma Madia" (art. 5, D.Lgs n. 75/2017) **(Nota 282)** fa esplicito divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretizzino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Tali contratti, sono nulli e determinano una responsabilità erariale in capo a coloro che hanno stipulato tali contratti; in questi casi il lavoratore può chiedere l'accertamento giudiziale della natura subordinata del rapporto di lavoro, con conseguente riconoscimento delle differenze retributive e contributive previste per il personale dipendente, oltre al risarcimento del danno.
Quali sono gli elementi costitutivi del rapporto di lavoro?

Una volta superato il concorso, l'atto con il quale si concretizza l'assunzione e si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, è la stipulazione del contratto individuale di lavoro.
Seguirà poi un periodo di prova, al termine del quale, se superato, il rapporto di lavoro si stabilizza e si svilupperà successivamente, prima con un periodo di formazione e poi con l'attribuzione di un incarico dirigenziale secondo la graduazione delle funzioni.

Articolo 11
Il contrattato individuale di lavoro

Confronto con il precedente Ccnl

Le novità, rispetto al precedente Ccnl, sono:
Comma 2 lettera c - area e disciplina o profilo di appartenenza;
In questo modo si vuole mettere fine agli spostamenti indiscriminati da una equipe all'altra e da un sede di lavoro all'altra specie in aziende che operano in un territorio vasto.
La precedente dizione "sede di destinazione" ancorché combinata con la affermazione che "la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale … è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni " veniva, di norma, disatteso dalle aziende.

Commi 4-7-8-9

Solitamente nelle Aziende Usl il contratto di lavoro viene stipulato all'atto dell'assunzione e, nella maggior parte dei casi, solo all'affidamento di un incarico dirigenziale di tipo gestionale.
Nei commi 4-7-8-9, viene definito che, poiché ad ogni dirigente deve essere attribuito un incarico dirigenziale, ad ogni attribuzione, di qualsiasi tipologia di incarico, deve essere stipulato un nuovo contratto individuale ed è in questa sede che alcune caratteristiche del contratto individuale possono subire delle variazioni. Inoltre anche nel passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo ridotto va stipulato un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 12
Periodo di prova

Commento

La contrattazione nazionale è stata prevalentemente caratterizzata dalla domanda: Chi deve fare il periodo di prova? Oltre che nel caso dei neoassunti?
È possibile riconoscere il periodo di lavoro pregresso, anche se discontinuo, dei dirigenti sanitari a tempo definito o comunque a termine che specie negli ultimi anni ha caratterizzato l'attività dei giovani colleghi?

Commi 12 -13

Dopo lunga discussione, la risposta ai quesiti di cui sopra, la troviamo al comma 12 che stabilisce l'esonero dal periodo di prova per tutti i Dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, per un periodo superiore a dodici mesi, o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato, per un periodo superiore a dodici mesi, anche a tempo determinato, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del comparto (leggi servizio prestato nel Ssn).
Invece il comma 13 prevede che possono essere esonerati dal periodo di prova tutti gli altri dirigenti che, ancorché nelle stesse condizioni di cui sopra, abbiano svoto l'attività lavorativa in Enti di altra amministrazione pubblica.

Articolo 13
Ricostituzione del rapporto di lavoro

Confronto con il precedente Ccnl

La norma era già presente nei precedenti Ccnl, la modifica apportata riguarda il periodo entro il quale può essere richiesto la ricostituzione del rapporto di lavoro che passa dai precedenti "entro 2 anni a entro 5 anni" (comma 1).

Titolo VII - Particolari tipologie di rapporto di lavoro
Capo II - Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto

Sintesi

Come già detto nel capitolo dedicato al rapporto di lavoro, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la norma del rapporto di lavoro nell'Aziende sanitarie o Enti, tuttavia è stata

riconfermata la possibilità di un impegno ad orario ridotto in casi particolari al fine di facilitare il rapporto qualità di vita e lavoro. Ovviamente trattandosi di un'eccezione al normale rapporto di lavoro, ci sono delle variazioni rispetto al precedente testo contrattuale sia nelle norme che regolano questa tipologia di lavoro sia relativamente ai diritti e doveri dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 110

Commento

Poiché il nuovo testo contrattuale ha modificato, rispetto al testo precedente, la parte normativa di riferimento oltre che alcuni diritti/doveri, tutti coloro che hanno già un rapporto di lavoro a tempo ridotto, dovranno, entro 15 giorni dall'entrata in vigore del nuovo contratto di lavoro, presentare una nuova domanda di passaggio a tempo ridotto (comma 12).

Le novità del nuovo testo

Comma 6

In corso di contrattazione decentrata è possibile, tenendo conto delle esigenze organizzative, elevare fino al 7% della dotazione organica complessiva della dirigenza sanitaria il contingente dei contratti a tempo ridotto.

Comma 7

Sono previste delle particolari situazioni, in ottemperanza al disposto del D.Lgs 81/15 art. 8 **(Nota 283),** nelle quali, a richiesta del dirigente sanitario, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto è un diritto del dirigente sanitario richiedente; questi casi non concorrono al raggiungimento del contingente percentuale (3%-7%) previsto per la concessione di tali deroghe.

Quali sono queste situazioni?

- I dirigenti che hanno patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residua una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, possono chiedere il passaggio a tempo ridotto. In questi casi; le domande sono presentate senza limiti temporali.
- I dirigenti sanitari, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151 **(Nota 60)**, per una sola volta, possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%.

In questi casi l'Azienda o Ente è obbligato a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta dei dirigenti.

Articolo 111
Orario di lavoro

Sintesi

Il testo introduce delle modifiche, rispetto al passato, sia nella regolamentazione della pronta disponibilità sia nella parte relativa all'orario aggiuntivo.

Commi 5-6-7

Il precedente testo prevedeva l'esonero dai turni di pronta disponibilità, permessi solo in casi eccezionali e previo assenso dell'interessato. Nel nuovo testo questa facoltà viene riconosciuta solo a coloro che optano per il tempo ridotto di tipo orizzontale mentre chi opta per il tempo ridotto di tipo verticale è tenuto a fare i turni di pronta disponibilità (commi 5 e 6).

In ogni caso il lavoro supplementare possibile non può superare le 102 ore/anno (comma 7).

Articolo 112
Trattamento economico

Sintesi

L'articolo stabilisce la normativa di riferimento per individuare il trattamento economico che compete al dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Comma 10

Il trattamento economico è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, compresa l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro che, a partire da questo contratto diventa, tutti gli effetti, massa salariale.

Titolo VII
Capo I Assunzioni a tempo determinato

Sintesi

Nel riconfermare la possibilità di assunzione con un rapporto di lavoro a tempo determinato, la normativa viene aggiornata tenendo conto delle modifiche legislative intervenute.

Articolo 108
Assunzioni a tempo determinato

Comma 2

Determina, per la prima volta, la durata massima di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Comma 3

Il rapporto di lavoro a tempo determinato costituisce una eccezione e pertanto è limitato ad un massimo del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore.
Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione

Comma 4

Individua le situazioni nelle quali è possibile assumere a tempo determinato senza il limite del 20%.

Commi 6 e 7

In ottemperanza al dispositivo previsto dall'art.36 del D.Lgs 165/01 così come modificato dal D.Lgs 81/2015 **(Nota 146)**, il comma 6 individua alcune fattispecie di esigenze straordinarie o temporanee nelle quali è previsto l'assunzione a tempo determinato definendo anche, al successivo comma 7 che in tali casi è possibile prevedere un periodo di affiancamento al dirigente che poi verrà sostituito.

Articolo 109
Trattamento economico normativo dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato

Sintesi

Il testo individua il trattamento economico e normativo che compete al dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e le differenze con i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'unica vera novità rispetto al passato la troviamo al comma 2 che prevede e norma l'eventualità di un periodo di prova.

Comma 2

Il dirigente assunto a tempo determinato, può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore.
Prevede inoltre che in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti al comma 3 dell'art.12. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e se posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.

SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
TITOLO III - CAPO II - Articoli 17-18-19-20-21-22-23

a cura di Francesco Medici, Maurizio Cappiello, Alessandra Spedicato

Sintesi Titolo III - Capo II

Nel complesso degli articoli (dall'art. 17 all'art. 23) che compongono questo Capo viene trattato in tutti i suoi aspetti normativi ed attuativi il nuovo sistema degli incarichi dirigenziali per la nuova Area della Dirigenza Sanitaria.

Commento generale Titolo III - Capo II

Il nuovo contratto riscrive completante il capitolo. Ai sensi del Ccnq del 13/07/2016 **(Nota 284)** unisce sia quanto stabilito nel nostro precedente Ccnl (Area IV) che nei contratti della dirigenza sanitaria (Area III) e delle professioni sanitarie. Di fatto è un "testo unico" che integra i precedenti contratti.

Mutua dal vecchio contratto l'importanza innovativa del sistema degli incarichi professionali puntando sulla valorizzazione del merito anche in base a quelli che sono gli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale.
Introduce un nuovo modello che valorizza, anche in termini economici, gli incarichi professionali rispetto agli incarichi gestionali, modello vogliamo ricordarlo, adottato dall'Esecutivo Anaao nel 2015 e quindi, dal 2016 attuato dalla Regione Veneto, con risultati positivi. Recepisce infine, suggerimenti dati dall'Anaao, sia nel prevedere una progressione di carriera sulla base dell'esperienza acquisita negli anni facendo sì che in tutta Italia si abbia comunque diritto ad una progressione di carriera.

Articolo 17
Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale

Sintesi

Nel comma 1 di questo articolo vengono esplicitate:

- le materie che disciplina (le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti con i suoi criteri);
- i principi su cui si basa nel conferimento degli incarichi (autonomia, responsabilità e valorizzazione del merito e della prestazione professionale);
- le finalità che si prefigge che sono funzionali a:
  - garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale,
  - un'efficace e proficua organizzazione aziendale,
  - raggiungimento degli obiettivi di salute previsti,
  - lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

Il ***comma 2*** esplicita che le due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica.

Commento

Gli incarichi professionali e gestionali assumono nel nuovo contratto pari dignità ed importanza raggiungendo una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi. Vengono definiti "Permeabili": ogni incarico ha sempre quindi sia una valenza gestionale che professionale.
La norma è stata fortemente voluta dalle Organizzazioni sindacali anche al fine di sterilizzare gli effetti del DM/70 **(Nota 285)** che prevede una drastica riduzione delle UOC e contestualmente una ancor più drastica riduzione del UOSD e delle UOS. Tale norma ha prima ridotto e poi bloccato poi ogni possibile progressione di carriera. In questi anni abbiamo perso 7.000 incarichi gestionali UOSD/UOS.
Oggi aver potuto creare una carriera professionale di pari importanza di quella gestionale è stato un modo che ci permesso di recuperare circa 9.000 incarichi a fronte dei 7.000 perduti.

Articolo 18
Tipologie d'incarico

Sintesi

Al comma 1 elenca tutte le tipologie di incarichi gestionali e professionali.
Nessuna novità per gli incarichi gestionali
Molte le novità per gli incarichi professionali.
Introduce

1. incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
2. incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa
3. incarico professionale di alta specializzazione.
4. Conferma l'incarico incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo che deve essere conferito dopo i 5 anni
5. introduce, novità assoluta, l'incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova(norma prevista nei contratti delle dirigenza delle professioni sanitarie ma fino ad oggi non per la dirigenza medica). Ribadita anche nel comma 2.

Al comma 3 Detta un limite per i conferimento degli incarichi di altissima professionalità UOSD ed UOS (incarichi non previsti nei precedenti Ccnl).
Al comma 4 importante novità rispetto ai precedenti contratti, si prevede che ai fini del conferimento degli incarichi, vengano riconosciuti anche per periodi frazionati ossia con interruzione di servizio.

Commento

Crea una graduazione delle funzioni professionale e gestionale dettagliata rendendone più semplice la graduazione in ambito aziendale anche al fine di uniformare i trattamenti economici di base in tutto il paese.
Recupera gran parte degli incarichi gestionali persi prevedendo che il 10% (3+7) di tali incarichi sia di altissima professionalità con compiti, responsabilità, retribuzione e gratificazione professionale pari agli incarichi gestionali UOSD ed UOS, perduti in questi anni dall'applicazione del Dm n. 70 **(Nota 285).**
Non esclude la possibilità che una graduazione delle funzioni aziendale possa portare un certo numeri di incarichi pari alle retribuzione delle UOC, inoltre non limita il numero degli altri incarichi professionali conferibili.
Nella **tabella 1** sono riportati schematicamente gli incarichi gestionali e professionali, tenendo presente a che questi incarichi ne potranno essere aggiunti ulteriori di maggiore valore ove ritenuto necessario nella contrattazione aziendale.
Nota: questo schema di graduazione delle funzioni è lo stesso proposto da Anaao nel 2015 ed applicato con soddisfazione dei dirigenti interessati in grande parte delle aziende del veneto.
Qualora il fondo lo consenta, ricordiamo che a questa voce fissa della retribuzione potrà essere ulteriormente aggiunta una quota variabile aziendale e che il fondo di posizione dovrà essere interamente speso ogni anno.
Nota: in tutte le aziende che genereranno, dopo la stipula del nuovo Ccnl, residui del fondo di posizione la contrattazione del fondo e la graduazione delle funzioni devono ritenersi errate e penalizzanti per i medici che lavorano un quelle strutture.
Altro grosso passo avanti di questo contratto è aver stabilito che ai fini del conferimento degli incarichi siano considerati tutti i periodi lavorativi con o senza soluzione di continuità. Alla firma del contratto (quindi prima si firma meglio è), molti colleghi che avevano avuto interruzioni di servizio vedranno possibile una ricostruzione di carriera che li porterà a superare prima le fasce per accedere alla indennità di esclusività di rapporto ed a quelle per il conferimento degli incarichi.

Articolo 19
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

Sintesi

Stabilisce per ogni tipologia di incarico diversi da quelli di struttura complessa (trattata nell'art. 20), le regole di affidamento, modalità di retribuzione, valutazione delle performance e revoca dell'incarico.
Il nuovo contratto riscrive completamente l'articolo senza modificarne i contenuti, tuttavia sottolineando gli aspetti meritocratici.
Nel comma 3 Parziale novità, è data dallo strumento negoziale "previo confronto ex art. 5 (comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali."

Commento

L'attuale formulazione dell'articolo appare di più facile lettura elencando in maniera chiara ed inequivocabile le procedure da seguire per l'assegnazione e la revoca degli incarichi.
Nell'attribuzione degli incarichi devono essere valutati i curricula formativi e professionali.
Da evidenziare che una valutazione negativa può essere contestata se: non sia imparziale celere e puntuale, non siano trasparenti i criteri usati, manchi la motivazione della valutazione, non via sia stata adeguata partecipazione dei valutati in prima e seconda istanza.
Nota: come riportato nell'art. 56 gli effetti delle valutazioni finiscono nel fascicolo personale. Quindi una valutazione negativa anche se non ha effetti economici, ha effetti curriculari.
Se ritenuta ingiusta va quindi contestata.
Il contratto individuale di incarico integra il contratto individuale di lavoro, in tale contratto tra le altre cose dovrà essere specificata la retribuzione di posizione spettante (in termini assoluti e non relativi come il valore punto).

Articolo 20
Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

Sintesi

Stabilisce per i soli incarichi di struttura complessa, le regole di affidamento, modalità di retribuzione, valutazione delle performance e revoca dell'incarico.

Commento
L'attuale formulazione dell'articolo appare di più facile lettura elencando in maniera chiara ed inequivocabile le procedure da seguire per l'assegnazione e la revoca degli incarichi.

Articolo 21
Dirigente ambientale

Sintesi
Comma 1 abrogato il profilo professionale del dirigente ambientale
Comma 2 I dirigenti ambientali sono collocati in esaurimento.

Commento
L'articolo interviene su una figura prevista in via sperimentale nel 2005 che consentiva l'accesso a diversi profili, anche appartenenti a diversi ruoli, collocandoli però in modo anomalo nel ruolo tecnico. Con il relativo superamento, che deve tener conto che alcuni profili (medico, biologo, chimico, fisico) sono professioni sanitarie, ed altri, come ingegneri e geologi appartengono a ruoli diversi, si dovrebbe individuare una modalità di accesso alla dirigenza Arpa che, anche in ambiti interdisciplinari, consenta a ciascun profilo di vedere rispettato il relativo ruolo, in particolare sanitario per le professioni vigilate dal Ministero della salute.

Articolo 22
Sostituzioni

Sintesi
Norma i criteri di sostituzione degli incarichi gestionali in caso di ferie, malattia o altri impedimenti.
Norma i criteri di sostituzione degli incarichi professionali e gestionali in caso di aspettativa, distacchi sindacali, mandato elettorale e conferimento di incarichi di direttore sanitario o generale.
Al comma 7 migliora seppur di poco la retribuzione per la sostituzione degli incarichi da € 535 a 600 e da €267 a 300.

Commento
L'attuale formulazione dell'articolo appare di più facile lettura elencando in maniera chiara ed inequivocabile le procedure di sostituzione.

Articolo 23
Decorrenza e disapplicazioni

Sintesi
Vengono disapplicati tutti i contenuti dei precedenti articoli dei 3 contratti di lavoro.

VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
TITOLO III - CAPO VIII Articoli 55-56-57-58-59-60-61-62-63

Sintesi Titolo III - Capo VIII
Nel complesso degli articoli (dall'art. 55 all'art. 63) che compongono questo Capo viene trattato in tutti i suoi aspetti normativi ed attuativi il nuovo sistema della verifica e della valutazione dei dirigenti.

Commento generale Capo VIII-Titolo III
Il nuovo contratto riscrive completante il capitolo. Ai sensi del Ccnq del 13/07/2016 **(Nota 284)** unisce sia quanto stabilito nel nostro precedente Ccnl (Area IV) che nei contratti della dirigenza sanitaria (Area III) e delle professioni sanitarie. Di fatto è un "testo unico" che integra i precedenti contratti seppure con una sola eccezione.

Articolo 55
Obiettivi e principi della valutazione

Sintesi
Norma i criteri e i principi della valutazione dei dirigenti.

Commento
La valutazione è sempre sia professionale, sia gestionale.

Articolo 56
Procedure di valutazione

Sintesi

Norma i criteri e le procedure per una corretta valutazione dei dirigenti.
Il nuovo contratto riscrive completamente l'articolo.
Comma 1 Demanda al regolamento aziendale le modalità dei processi di valutazione.
Comma 2 Gli effetti della valutazione sono riportati nel fascicolo personale.
Comma 3 I criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di confronto ai sensi dell'art.5, comma 3, lett. c) (Confronto).
Il comma 4 elenca i principi per una corretta valutazione a cui dovranno attenersi i regolamenti aziendali.

Commento

I criteri di valutazione devono essere oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali, se non si dovesse arrivare ad un accordo bisogna valutare un intervento regionale o una valutazione giuslavoristica, prima e non dopo che si abbiano effetti negativi sulla valutazione dei colleghi. Quindi DEVE esserci un regolamento aziendale che disciplini le procedure di valutazione.I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel **fascicolo personale.**
Gli effetti delle valutazioni finiscono nel fascicolo personale. Quindi una valutazione negativa anche se non ha effetti economici, ha sempre effetti curriculari.
Se ritenuta ingiusta va contestata.
Una valutazione può essere contestata se:

- non sia imparziale, celere e puntuale
- non vi sia trasparenza dei criteri usati
- manchi la motivazione della valutazione
- non vi sia stata adeguata partecipazione dei valutati in prime e seconda istanza.

Articolo 57
Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

Sintesi

Elenca gli organismi preposti alle verifiche e loro competenze ovvero il collegio tecnico e l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

Commento

Il nuovo contratto riscrive completamente l'articolo. Modifica quindi quanto stabilito nei contratti precedenti e Demanda all'organismo indipendente di valutazione o al regolamento aziendale le modalità dei processi di valutazione (nel rispetto delle nuove leggi).

Articolo 58
Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

Sintesi

La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati conseguiti e l'esito positivo della valutazione annuale comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.

Articolo 59
Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

Sintesi

Effetti della valutazione positiva delle attività professionali del collegio tecnico.
Il comma 1 elenca i criteri su cui deve basarsi la valutazione del collegio tecnico.
Il comma 2 elenca gli effetti della valutazione positiva.

Articolo 60
La valutazione negativa

Sintesi

Il giudizio negativo sia deve prevedere un contraddittorio che normalmente vede partecipare il rappresentante sindacale indicato quale "persona di fiducia".

Articolo 61
Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione

Sintesi

È uno dei pochissimi articoli a non essere stato riscritto, ma si rimanda all'art. 30 del Ccnl del 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati) **(Note 202-203)**

Articolo 62
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico

Sintesi

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali da part del collegio tecnico.

Commento

Il nuovo contratto riscrive completamente l'articolo, ma senza sostanziali novità.

Articolo 63
Decorrenza e disapplicazioni

Sintesi

Vengono disapplicati tutti i contenuti dei precedenti articoli dei 3 contratti di lavoro con l'eccezione ovviamente dell'art. 30 del Ccnl del 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati) **(Note 202-203)**

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
TITOLO V - CAPO III - Articoli 91-92

Sintesi Titolo V - Capo III

Nel complesso degli articoli (dall'art. 91 all'art. 93 bis) che compongono questo Capo vengono trattati, per la nuova Area della Dirigenza Sanitaria, in tutti i suoi aspetti normativi ed attuativi, quanto spettante quale valore minimo e massimo per la retribuzione di posizione, le norme di garanzia che determinano un valore minimo sulla base della effettiva anzianità di servizio, le nuove norme per la retribuzione di risultato ed infine le norme per disincentivare l'assenteismo.

Articolo 91
Retribuzione di posizione

Sintesi

Norma la retribuzione di posizione, distinguendo la parte fissa dalla parte variabile.
Crea un fondo unico per tutte le figure professionali presenti nei tre contratti di lavoro precedenti.
Stabilisce le retribuzioni minime e massime per ogni fascia.
Elenca i criteri meritocratici per permettere di creare una graduazione delle funzioni.
Il comma 3 indica la decorrenza dei nuovi benefici economici "A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi" ma soprattutto specifica che valori annui lordi complessivi per tredici mensilità sono retribuzione di posizione parte fissa.
Il comma 9 elenca i parametri di massima che Enti od Aziende possono assumere per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa previo confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. d) (Confronto).
Il comma 11 specifica le penalizzazioni previste per i medici con rapporto di lavoro non esclusivo.

Commento

Attenzione: i benefici di cui al presente articolo potranno essere goduti solo nell'anno successivo alla firma del Ccnl (Chi ha criticato le la "fretta" con cui si sarebbe firmato questo contratto ignora le norme contenute nel contratto e poi i soli 10 anni di blocco contrattuale giustificherebbero una firma "il prima possibile").
Il nuovo contratto non solo aumenta gli importi di tutti gli incarichi sia gestionali che professionali rispetto a quanto stabilito nei precedenti contratti, ma sposta anche le voci variabili della retribuzione in voci fisse che saranno interamente pensionabili e valutabili ai fini del TFS (Esempio tabella 4).
Prevede la stessa retribuzione per gli incarichi gestionali UOSD e professionali UOSD.
Prevede la stessa retribuzione per gli incarichi gestionali UOS e professionali UOS.
Prevede ulteriori 2 incarichi professionali sopra i 5 anni di anzianità.

Conferisce anche ai colleghi con meno di 5 anni di anzianità un incarico di base e ne stabilisce la retribuzione minima (lasciando alla contrattazione aziendale la possibilità di incrementare ulteriormente questo valore) (Vedi tabella 3).
Quale norma di salvaguardia a nessun dirigente potrà essere corrisposto meno di quanto precedentemente percepito.

Articolo 92
Clausola di garanzia

Sintesi

Quest'articolo garantisce a coloro che non avessero avuto conferiti incarichi gestionali o professionali, ma che avessero superato la verifica del collegio tecnico, una progressione automatica di carriera ai 5 – 15 - 20 anni di anzianità di servizio.
In questo caso però non parliamo di retribuzione di parte fissa, ma di retribuzione di posizione complessiva, sulla base dell'effettiva anzianità di servizio.

Commento

Questo contratto accoglie una richiesta storica dell'Anaao. La norma garantisce a tutti i colleghi una progressione di carriera, evitando quanto avvenuto fino ad oggi, ovvero che le carriere venissero bloccate al primo "scaglione" al superamento di 5 anni di anzianità cosi come previsto dai contratti precedenti. Anche laddove non si arrivasse ad avere una nuova graduazione delle funzioni, si avrebbe comunque un incremento economico con il trascorrere del tempo.
Attenzione, si parla di "retribuzione complessiva", ovvero parte fissa più parte variabile.
Vengono conteggiati tutti i periodi lavorativi continui e discontinui ed anche quelli a tempo determinato.

I FONDI
TITOLO V - CAPO IV
Articolo 94

Sintesi Titolo V - Capo IV

Nel complesso degli articoli (dall'art. 94 all'art. 96) che compongono questo Capo, viene trattata l'istituzione dei 3 nuovi fondi contrattuali.

Commento generale Capo IV-Titolo V

Il nuovo contratto riscrive completante il capitolo. Ai sensi del Ccnq del 13/07/2016 **(Nota 284)** unisce sia quanto stabilito nel nostro precedente Ccnl (Area IV) che nei contratti della dirigenza sanitaria (Area III) e delle professioni sanitarie. Di fatto è un "testo unico" che integra i precedenti contratti. Il contratto ottempera a quanto disposto dalla legge Madia che chiedeva di "UNIFORMARE" i fondi. Si è passati dagli 11 fondi precedenti ai 3 attuali. Il rispetto della norma dovrebbe consentire lo sblocco della RIA.

Articolo 94
Fondo per la retribuzione degli incarichi

Sintesi

Identifica le risorse che dovranno essere spostate nel fondo della retribuzione degli incarichi unendo quanto previsto dai tre contratti precedenti.
Identifica le nuove risorse derivanti dalla rivalutazione 2016-2018.

Commento

Le amministrazioni dovranno unire i fondi contrattuali ed implementarli di un importo, su base annua**,** pari a €248,30 per le unità di personale destinatarie del presente Ccnl in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018. Queste risorse non determinano arretrati, ma andranno a valere dall'anno successivo.
Ricordiamo altresì che il fondo potrà essere integrato delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.
Prevede la possibilità di spostare il 30% del fondo di risultato al fondo di posizione andando in controtendenza a quanto fatto fin'ora dalle aziende che non hanno speso il fondo di posizione incrementando in tal modo il fondo di risultato ottenendo l'effetto di far lavorare di più i dipendenti utilizzando i loro stessi soldi (vedi tabella 4). In realtà norma la si trova nell'art. 95, comma 9 (*Al fine di garantire la*

copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91, anche in correlazione della definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque ***non superiore al 30%*** *delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94).*

È questo lo strumento che le Regioni possono utilizzare per motivare i dirigenti, soprattutto i più giovani, a rimanere nel Ssr, evitando di trasferirsi all'estero o presso strutture private o di andare in quiescenza anticipatamente grazie a quota 100 o al "cumulo contributivo".

TABELLA 1

INCARICO GESTIONALE	EURO	INCARICO PROFESSIONALE
DIRETTORE UO CHIRURGICA	18.000	
DIRETTORE PROFESSIONI SANITARIE, DI AREA MEDICA E DIRIGENZA SANITARIA	17.000	
DIRETTORE TERRITORIO E VETERINARIA	16.000	
DIRETTORE UOSD	12.500	ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DIPARTIMENTALE
DIRETTORE UOS	11.000	ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DI UO
	7.000	INCARICO PROFESSIONALE ANCHE DI BASE CON + 20 ANNI ANZIANITA' (5.500 fissa e 1.500 Variabile o 6.500 fissa e 500 variabile)
	6.500	INCARICO ALTA PROFESSIONALITA'
	6.000	INCARICO PROFESSIONALE ANCHE DI BASE CON + 15 ANNI ANZIANITA' (5.500 fissa e 500 variabile)
	5.500	INCARICO PROFESSIONALE SOPRA I 5 ANNI
	1.500	INCARICO PROFESSIONALE SOTTO I 5 ANNI

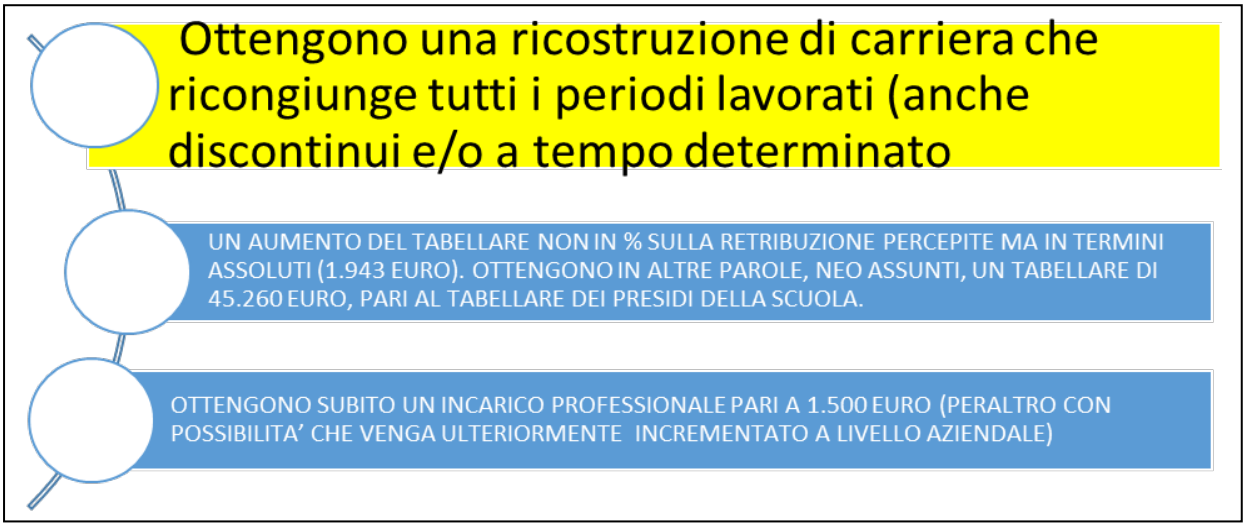
TABELLA 2

INCARICO GESTIONALE	Da	A	differenza	+ Tabellare 1.950	TFR 35 anni
DIRETTORE UO CHIRURGICA	€ 15.449	€ 18.000	€ 2.551	€ 4.501	€ 8.402
DIRETTORE PROFESSIONI SANITARIE,	€ 16.050	€ 17.000	€ 950	€ 2.900	€ 5.413
AREA MEDICA	€ 13.927	€ 17.000	€ 3.073	€ 5.023	€ 9.376
DIRIGENZA SANITARIA	€ 13.884	€ 17.000	€ 3.116	€ 5.066	€ 9.457
DIRETTORE TERRITORIO E VETERINARIA	€ 13.177	€ 16.000	€ 2.823	€ 4.773	€ 8.910
DIRETTORE UOSD	€ 9.870	€ 12.500	€ 2.630	€ 4.580	€ 8.549
DIRETTORE UOS	€ 9.870	€ 11.000	€ 1.130	€ 3.080	€ 5.749
INCARICO PROFESSIONALE					
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DIPARTIMENTALE	€ 4.831	€ 12.500	€ 7.669	€ 9.619	€ 17.955
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' DI UO	€ 4.831	€ 11.000	€ 6.169	€ 8.119	€ 15.155
INCARICO ALTA PROFESSIONALITA'	€ 4.831	€ 6.500	€ 1.669	€ 3.619	€ 6.755

TABELLA 3

UN CONTRATTO PER I GIOVANI

Rispetto al contratto precedente i colleghi con meno di 5 anni ottengono un incremento di circa il 10% della precedente retribuzione con notevole possibilità di crescita nei casi in cui svolgano turni notturni.



Il nuovo contratto dei medici

Aumento medio mensile **217,7 euro** lordi per 13 mesi

Il nuovo tabellare aumenta di **1.949,83 euro lordi annui** (+4,5%) passando da **43.310,90** a **45.260,73**

Valori della posizione fissa (lordo annuo)

Prima / Nuovo contratto

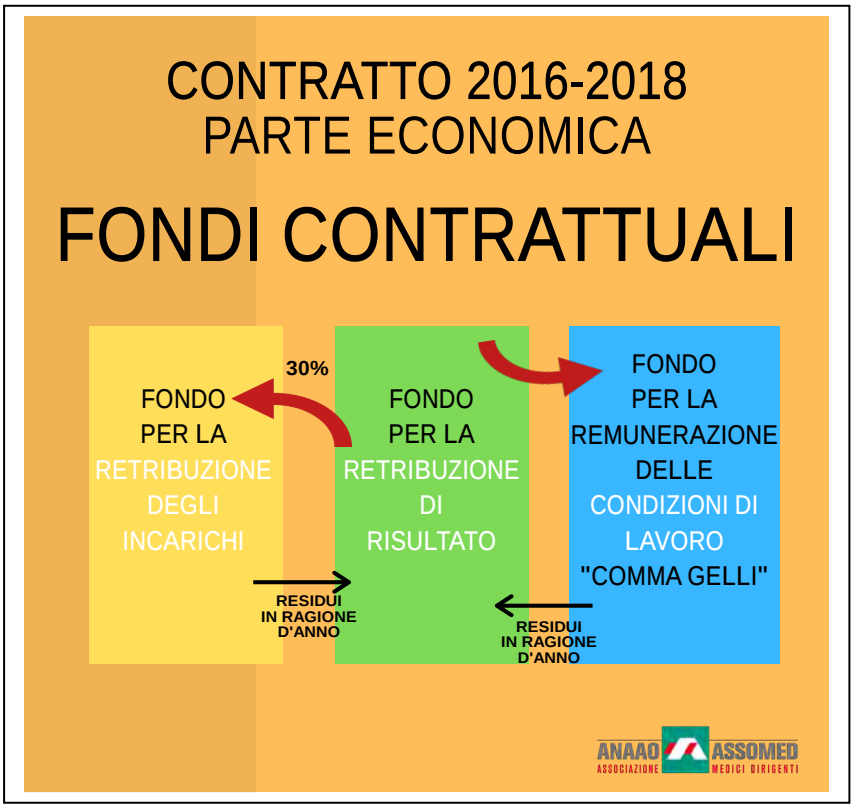
	Medici	Veterinari	Dirigenza sanitaria	Professioni sanitarie
OLTRE 5 ANNI DI ANZIANITÀ				
Prima	3.602	3.602	4.643	4.151
Nuovo contratto	5.500	5.500	5.500	5.500
NEOASSUNTI				
Prima	0.00	0.00	303	728
Nuovo contratto	1.500	1.500	1.500	1.500

A questo vanno aggiunte la retribuzione variabile

Nel nuovo contratto è previsto: aumento indennità guardia notturna (da 50 a 100 euro) e indennità per il pronto soccorso

Retribuzione lorda media annua **74.500 euro**

TABELLA 4



ORARIO DI LAVORO ED ORGANIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO

TITOLO III - CAPO III - Articoli 24-25-26-27-28-29-30

a cura di Sergio Costantino, Anna Tomezzoli

Sintesi generale Titolo III - Capo III

Nel complesso degli articoli (dal 24 al 30) che compongono questo Capo viene trattato l'orario di lavoro dei dipendenti delle Aziende e Enti Sanitari Pubblici che compongono la nuova Area della Dirigenza del Ruolo Sanitario in tutti i suoi aspetti normativi ed attuativi, nonché di correlazione con le norme legislative di riferimento.

Commento generale Titolo III - Capo III

Il quadro nel quale si inscrivono le norme del nuovo Ccnl su: Orario ed Organizzazione delle prestazioni di lavoro è stato caratterizzato da una fortissima spinta da parte di Aran e Fiaso per far regredire quelle norme di tutela ottenute negli anni passati, e lasciatecelo dire con orgoglio, dalla Anaao.

La spinta è nata da considerazioni di carattere puramente economico dopo decenni di depauperamento del SSN.

I punti sui quali la delegazione trattante ha dovuto resistere sono ovviamente quelli che da anni sono sotto assedio:

- Modificare l'orario settimanale, ove si è tentato di inserire il concetto di presenza inattiva
- Un passaggio alla multiperiodalità con estensione del periodo di osservazione delle 48 ore medie settimanali sui 12 mesi, che avrebbe consentito alla parte datoriale di usarci a "fisarmonica" con ampia esposizione oraria nei periodi "caldi" programmando nei periodi di minore attività impegni orari inferiori per far risultare una media equilibrata.
- Il superamento delle 250 ore massime di straordinario, rispolverando vecchie proposte già bocciate dal Parlamento europeo relative all'OPT/OUT (cessione individuale di ore di attività oltre quelle previste)
- Riduzione del numero di giorni di ferie annuali con regole di fruizione meno favorevoli

- Ampliamento del limite di riferimento per il calcolo delle 8 ore giornaliere di lavoro notturno
- Ulteriore assalto alle opzioni derogatorie, previste dall'articolo 17 del D.Lgs 66/2003 **(Nota 286)**, in merito ai riposi giornalieri, alle pause ed all'organizzazione e durata del lavoro notturno. Deroghe da attuare arbitrariamente e senza quelle condizioni di tutela che le rendono possibili nel Decreto stesso.

Resistere alle pressioni datoriali sarebbe stato un compito arduo per chiunque, va quindi dato un sincero plauso alla delegazione trattante che non ha ceduto.
Il muro di contenimento è stato il Decreto 66 **(Nota 41)**, il nostro carattere più distintivo negli ultimi 12 anni, unica Legge che ci ha consentito e consente di sopravvivere in un mondo nel quale la qualità della prestazione è svilita a favore della quantità e dove la componente amministrativa si è espansa a tal punto da rappresentare, in alcune realtà, non solo una zavorra gravosa sui conti dell'Ente ospedaliero ma anche un vero e proprio centro di potere che tenta di condizionare la clinica ed attua meccanismi di controllo che troppo spesso rappresentano un lavoro sterile.
Un esempio di cui prendere bene le misure è il comma 1 dell'art. 24 (in cui vengono citati sia il D.Lgs 502/92 **(Nota 4)** che l'articolo 65 comma 3 del Ccnl del 1996) **(Nota 230)**.
Ad un occhio inesperto parrebbe una tragedia (il lavoro effettuato per l'obiettivo sarebbe in ogni caso ripagato dallo stipendio di risultato anche se esuberante e di molto dal debito orario contrattuale), ma dobbiamo tener ben presenti alcune considerazioni; per primi il comma 1 ed il comma 4 lettera b del medesimo Ccnl del 96 nonché l'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 24 del nuovo Ccnl e l'art. 56 comma 1 del Ccnl 16/18 nel quale si specifica quale sia il campo di gioco.
Come disattivare la trappola? Non vi è mai stata alcuna menzione alla cessione di ore ulteriori.
Gli obiettivi devono essere correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione. La diga da stabilire in trattativa è qui (art. 56 comma 1 Ccnl 2016-2018).
L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.lgs. 502/92 e s.m.i. **(Nota 38)**, è negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'Art. 93, comma 5 (Art. 24 comma1).

Articolo 24
Orario di lavoro dei dirigenti

Comma 1
Sintesi
In tale comma è stata ribadita la flessibilità dell'articolazione dell'orario di lavoro e la sua stretta correlazione con le esigenze della struttura.
Vengono ribaditi anche i seguenti principi:

a) i principali obiettivi richiesti all'equipe possono riguardare i volumi prestazionali ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse;
b) gli obiettivi annuali per i dirigenti di ciascuna unità operativa vengono definiti con le procedure di contrattazione a budget, previste dal presente Ccnl anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance;
c) l'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al co. 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs 502/92 e s.m.i. **(Nota 38)**, deve essere negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'Art. 93, co. 5.

Commento
Con i riferimenti legislativi e contrattuali esplicitati al punto c) è stato limitato il tentativo di far passare come cogente su tutto il processo di budgeting una disposizione contenuta in un Ccnl di più di 20 anni fa, esplicitamente riferita al periodo di passaggio dalle incentivazioni al lavoro per obiettivi.

Commi 2-4-5
Sintesi
Vengono confermati sia il debito orario settimanale in 38 ore che le finalità funzionali correlate a questo e viene specificata la quota oraria prevista non solo per l'aggiornamento professionale facoltativo ma anche per "l'ECM, nelle modalità previste, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc." ……da richiedere con congruo anticipo e programmare in condivisione con Dir. UOC.
Commento
Questo **punto è da monitorare attentamente**. Se trascurato **corrisponde ad un regalo di circa un mese di lavoro** al proprio Ente. Quindi, potendo, in trattativa trasformare le ore in giornate a disposizione (circa 20 all'anno) o in alternativa chiedere un conteggio separato per poter fruire di queste ore all'interno dell'Ente.

Comma 3
Sintesi
In tale In tale comma viene ribadito che i Dirigenti del Ruolo Sanitario non a rapporto esclusivo sono tenuti a rispettare le obbligazioni e le finalità correlate all'orario di lavoro, presenti ai commi 1 e 2.

Comma 6
Sintesi
Dispone che, per gli obiettivi eccedenti quelli negoziati, che devono essere tuttavia raggiunti prima di ulteriori richieste (condizione sine qua non), possano essere attivato, in accordo con l'equipe interessata l'istituto contrattuale delle "prestazioni aggiuntive" (a retribuzione invariata di 60 euro lordi/ora), di cui al successivo art. 115, comma 2.

Comma 7
Sintesi
Ribadisce che l'orario di lavoro convenzionale (ai fini amministrativi per calcolare l'orario dovuto e quello non fatto conseguente a ferie, assenze, malattie, ecc.) può essere articolato in 5 o 6 gg. la settimana, stabilendo il relativo debito convenzionale giornaliero.

Comma 8
Sintesi
Ribadisce la necessità di adottare una articolazione dell'orario di lavoro flessibile ed esplicita i criteri di flessibilità da seguire, che comunque devono essere rispettosi delle disposizioni dettate dal D.Lgs. 66/2003 **(Nota 41)**.

Commento
In tale comma, alle lettere f) e g) vengono introdotte le seguenti **2 NOVITÀ ASSOLUTE** rispetto alla disposizione del D. Lgs. 66/2003 **(Nota 41)** e del precedente Ccnl:
- stabilisce *una* ***durata della prestazione non superiore alle 12 ore continuative*** *a qualsiasi titolo prestate*; (da 12 ore e 50 teoriche si è scesi a 12 ore max.);
- Introduce il criterio di priorità nell'impiego del lavoro flessibile per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Comma 9
Sintesi
Introduce i seguenti 3 principi per quanto riguarda le correlazioni possibili fra presenza medica e orario di lavoro in rapporto alle situazioni di emergenza:
1. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, 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.
2. La presenza medica negli altri servizi, con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.
3. L'Azienda o Ente deve individuare i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

Commi 11-15
Sintesi
Questi due commi ribadiscono le norme europee per quanto riguarda **la durata di 11 ore del riposo minimo consecutivo giornaliero** e **il suo completamento**, che deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso**.**
In essi vengono inoltre esplicitati i seguenti principi innovativi:
1. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile eseguire immediatamente il riposo minimo di 11 ore, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.
2. L'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero.

3. Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria in tutte le sue forme, durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo.

Commento

L'introduzione al livello di Ccnl del principio dell'esecuzione di un riposo minimo consecutivo giornaliero di almeno 11 ore **costituisce una novità** rispetto al dettato dell'ultimo Ccnl, dove invece veniva delegato alle Regioni la valutazione sulla durata minima del riposo (la famosa lettera k) per il recupero delle energie psicofisiche.

La deroga all'immediata esecuzione consecutiva del riposo giornaliero è riservata a casi eccezionali e si potrà verificare rarissimamente.

L'introduzione di un orario massimo per le prestazioni in intramoenia durante le undici ore di riposo obbligatorio basa la sua motivazione nella corresponsabilità dell'Ente in caso di danni e conseguente contenzioso. Lo stesso principio non si applica infatti a coloro che esercitino in extramoenia. Risulta evidente che andrà ad interessare le prestazioni libero professionali più complesse e lunghe, non certo l'attività ambulatoriale usuale.

Comma 13

Sintesi

In questo comma vengono esplicitati i seguenti 3 principi correlati all'osservanza dell'orario di lavoro:

1. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico o In casi particolari con modalità sostitutive.
2. In caso di ridotta effettuazione dell'orario di lavoro e mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83 (Struttura della retribuzione).
3. Per i dirigenti che sono costretti per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione a prestare temporaneamente attività lavorativa presso una sede diversa da quella di ordinaria destinazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Commento

Il principio esplicitato al punto 3, se ben analizzate, è **un principio di "favor"** che si muove al di fuori delle tre costituenti l'orario di lavoro: Presenza in sede, "timbrato" e nell'esercizio della propria attività essendone presenti solo due. Questa è una forma di grigio che va oltre la definizione di orario di lavoro e riposo visti come contrapposti ed esclusivi.

Comma 14

Sintesi

In questo comma viene elevato il limite di riferimento per l'osservazione delle 48 ore medie settimanali da quattro a sei mesi.

Commento

Questo elevazione consentirà alla parte datoriale maggior flessibilità organizzativa. In sede di contrattazione nazionale non è stato possibile impedire quello che le stesse Regioni **avrebbero potuto ottenere per decreto** (vedi art 17 del D.lgs. 66/2003) **(Nota 287)**.

Comma 18

Sintesi

Introduce il principio attuativo che la turnistica va formalizzata entro il 20 del mese precedente, salvo emergenze ricordate dal "di norma".

Articolo 25
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

Comma 1

Sintesi

Esplicita i seguenti 3 principi su cui si basa l'articolazione dell'orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direttore di struttura complessa:

- assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici, per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti;

- organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti e per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare;
- ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale.

Commento

Il vincolo per i direttori di struttura complessa ad una presenza giornaliera costituisce una novità rispetto al precedente Ccnl.

Articolo 26
Servizio di guardia

Comma 1

Sintesi

In tale comma viene esplicitato in che modo viene assicurata la continuità assistenziale e le urgenze e emergenze nelle ore notturne e nei giorni festivi ove prevista nei servizi ospedalieri e in quelli territoriali.

Commento

In modo innovativo rispetto al precedente Ccnl, si dà molta importanza al parere dell'Osservatorio Paritetico nell'organizzazione dei servizi di guardia.

Comma 2

Sintesi

Ribadisce che servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro, ad eccezione di quanto previsto per queste in materia di prestazioni aggiuntive.
Introduce in modo innovativo il limite di 5 guardie notturne come carico massimo di lavoro mensile.

Commi 3 e 4

Sintesi

Ribadiscono i dirigenti che hanno il dovere di assicurare il servizio di guardia e le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di Unità Operativa.

Comma 5

Sintesi

Questo comma:
- ribadisce la percentuale massima di guardie notturne e/o festive retribuibili come attività libero–professionale;
- esplicita altresì gli altri modi di retribuzione dei servizi di guardia notturna e/o festiva che sono comunque rinegoziabili in modo incrementale nella trattativa aziendale.

Commento

Questo comma contiene 2 innovazioni significative:
1. un significativo aumento retributivo dei turni di guardia effettuati in orario di servizio;
2. un valore economico maggiore per quelli eseguiti nei servizi di P.S. a riconoscimento della loro maggiore gravosità**.**

Comma 6

Sintesi

Viene affermato il principio importante che i turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovranno essere organizzati nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. **(Nota 41)**.

Articolo 27
Servizio di pronta disponibilità

Comma 1

Sintesi

Vengono esplicitate le caratteristiche della pronta disponibilità:
- immediata reperibilità;
- obbligo per il dirigente a raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito dalla Azienda;
- obbligo per l'Azienda di formulare il piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza.

Commento
L'innovazione significativa contenuta in questo comma è l'esplicitazione della struttura da raggiungere su chiamata: "lo stabilimento". Questa "innocente formula" sarà utile ad arginare la reperibilità su più stabilimenti, modello diffuso negli Enti con più strutture afferenti. È un passaggio importante da non trascurare e da tener ben presente in trattativa.

Comma 2
Sintesi
Stabilisce i dirigenti che sono tenuti al servizio di pronta disponibilità**.**

Comma 3
Sintesi
Ribadisce che il servizio sia destinato ai **turni notturni o festivi** e **garantendo il riposo settimanale.**
Viene tuttavia introdotta, attraverso un Organismo Paritetico di cui all'art. 6 bis co. 2 la possibilità di destinare tale servizio anche in altri ambiti temporali. Si ricordi a tale proposito che tale organismo ha pur sempre facoltà ostative e che potrà mettere in discussione il principio generale del comma 3 solo se lo ritenga opportuno.
Vengono ribadite anche le tipologie di Pronta Disponibilità possibili e i dirigenti che sono tenuti ad effettuarle.
Commento
In questo comma, **in modo innovativo** rispetto al precedente Ccnl, viene avanzata per la prima volta la possibilità di ipotizzare con linee guida regionali modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva mediante turni di guardia al fine di garantire una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

Commi 4-5-6
Sintesi
In questi commi vengono ribaditi i seguenti principi organizzativi della Pronta Disponibilità, già presenti nel precedente Ccnl:
- diritto, su richiesta del dirigente, a un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario, nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno festivo (co. 4);
- le modalità con cui possono essere compensate le ore di lavoro eseguite in pronta disponibilità (c. 5);
- durata del turno in Pronta Disponibilità, n. di queste programmabili nei giorni festivi e nell'arco di un mese (c. 6).

Commento
Nel comma 4 c'è una novità importante sul riposo compensativo previsto per la reperibilità in giornata festiva. Ovvero dal testo è stata tolta la limitazione data dalla parola settimanale, riferita al debito orario dovuto. In altre parole è stato smontato quel "giochino" attuato da alcune amministrazioni che non lo concedevano se nella settimana precedente o successiva non fossero previste attività per almeno 38 ore. Con questa formulazione si riconosce il diritto al riposo settimanale indipendentemente dall'orario effettuato nella settimana, facendo ovvio riferimento all'attività del mese (se non negoziato altrimenti su più mesi).

Comma 7
Sintesi
Ribadisce le modalità minime di retribuzione di tale istituto contrattuale, nonché la possibilità di incrementarla in sede di contrattazione integrativa.

Comma 8
Sintesi
Questo comma esplicita in modo innovativo rispetto al precedente Ccnl le correlazioni esistenti fra attività lavorativa eseguita in Pronta Disponibilità e la quantità di riposo giornaliero minimo dovuto ai sensi del D. Lgs. 66/2003 **(Nota 41)** e della Legge 161/2014 **(Nota 286 bis)**.
Sancisce inoltre che il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, debba essere collocato nella fascia oraria pomeridiana al fine di rendere statisticamente rara l'ipotesi di non godimento di tutto il riposo minimo dovuto.
Commento
Nel comma viene posta particolare enfasi al recupero immediato e consecutivo delle ore di riposo mancanti in seguito alla sospensione di questo per la chiamata in servizio e viene relegata la deroga al recupero nei

tre giorni successivi solamente ai casi in cui vi siano delle ragioni eccezionali che non la rendano possibile prima.

Articolo 28
Riposo settimanale

Sintesi

In questi commi vengono esplicitati i seguenti principi e criteri organizzativi in tema di riposo settimanale:

1. coincidenza del riposo settimanale con la domenica e numero di riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente in un anno (c. 1);
2. obbligo ad usufruire del riposo settimanale nei successivi 14 gg. successivi in un giorno concordato fra il dirigente e il direttore responsabile della struttura (c. 2);
3. sua irrinunciabilità e non monetizzabilità (c. 3);
4. non luogo a riposi compensativi e né a monetizzazione delle festività nazionale e del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato, in caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni (c. 4).

Commento

L'obbligo a concordare con il Direttore della struttura il giorno di riposo alternativo alla domenica è una INNOVAZIONE che amplifica le responsabilità dello stesso nel rispetto di tale obbligo.
Importante è anche la particolare enfasi che viene data alla irrinunciabilità e non monetizzabilità di tale riposo.

Articolo 29
Lavoro notturno

Sintesi

Il dettato di questo articolo:

- individua sul piano concettuale i dipendenti che svolgono "lavoro notturno" (c. 1);
- correla le limitazioni a tale tipologia di lavoro, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro alle disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532 **(Nota 43)** (c. 2);
- correla anche l'inidoneità a tale tipologia di lavoro, accertata dal medico competente, alle disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532 **(Nota 44)** (c. 3);
- sancisce la modalità di corresponsione per tale tipologia di attività (c. 4);
- sancisce anche l'applicazione delle disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il D.Lgs. n. 66/2003 **(Nota 41)** (c. 5).

Articolo 30
Lavoro straordinario

Comma 1

Sintesi

Nel testo di tale comma:

- viene ribadita la definizione di tale tipologia di lavoro;
- vengono esplicitate le condizioni di lavoro in cui vengono consentite;
- vengono sancite le modalità alternative alla retribuzione con cui possono essere compensate.

Commento

In tale comma assume particolare rilevanza il riferimento esplicito di tale tipologia di lavoro a "situazioni di lavoro eccezionali" che ne limitano drasticamente l'utilizzo. Da tutto ciò risulta chiaro che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Comma 2

Sintesi

Introduce il principio vincolante che tale tipologia di lavoro deve essere espressamente autorizzata dal Direttore responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio**.**

Commento

La nuova frase: "espressamente autorizzata dal Direttore responsabile", presente nel testo di questo comma, costituisce un miglioramento rispetto alla espressione: "preventivamente autorizzata", presente nel

precedente Ccnl e "tempestivamente autorizzata" utilizzata dai giudici nei tribunali. La nuova espressione cancella il riferimento temporale diretto.

Commi 3 e 4
Sintesi
In questi due commi vengono esplicitate le tariffe orarie di ciascuna tipologia di ora straordinaria (c. 3) e il fondo contrattuale per la loro corresponsione (c. 4).

CCNL 2016-2018: LE NUOVE NORME SULL'ORARIO DI LAVORO

FUNZIONI DEROGATORIE IN SENSO PEGGIORATIVO BLOCCATE NELLA TRATTATIVA

Articolo 3 comma 1
L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
Cassati i tentativi di modificare l'orario mensile.

Articolo 3 comma 2
Seconda parte: possibilità di distribuzione multiperiodale dell'orario di lavoro. **Bloccata.**

Articolo 4 comma 4
Estensione a 6 mesi o anche 12 mesi dell'ambito temporale su cui calcolare l'orario settimanale medio.
Concessione che avrebbero ottenuto facilmente per altra via non negoziale.

Articolo 5 comma 3
Superamento del limite delle 250 ore annuali per lo straordinario; co. 4: aumento del numero delle ipotesi in cui lo straordinario è comunque dovuto.
Nessun cedimento.

Articolo 10 comma 1
Possibilità di prevedere regole meno favorevoli in merito al godimento delle ferie.
Al contrario più favorevoli.

Articolo 13 comma 1
possibilità di definire un periodo di riferimento più ampio su cui calcolare il limite medio di 8 ore giornaliere di lavoro notturno.
Permane il limite settimanale (in assenza di previsione specifica)

Articolo 17 comma 1
possibilità mediante accordi o contratti collettivi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali più rappresentative e le associazioni datoriali, di derogare alle previsioni del decreto in merito a riposi giornalieri, pause e organizzazione e durata del lavoro notturno.
Forte resistenza ed impegno formale a ribaltare alcune imposizioni datoriali in ogni sede.

I RISULTATI OTTENUTI PER AFFRONTARE IL DISAGIO LAVORATIVO

Nuova Organizzazione del lavoro
- Applicazione del D. Lgs 66/2003
- Limitazione numero delle guardie notturne (max 5)
- Riposo il mattino dopo reperibilità notturna

Rideterminazione delle Indennità di lavoro notturno e festivo
- Indennità di guardia notturna e/o festiva: **100€** con riassorbimento delle indennità orarie.
- Se la guardia è svolta in PS: **120€**
- Destinazione delle risorse del comma «Gelli» al fondo del disagio lavorativo.
- Possibilità di incrementare in contrattazione decentrata l'indennità per la reperibilità e ulteriormente le indennità di guardia.

FERIE E FESTIVITÀ – ASSENZE E CONGEDI - WELFARE
TITOLO III – CAPO IV E V - Articoli 33-34-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48
TITOLO V – Articolo 80bis

a cura di Caterina Matinato

Articolo 33
Ferie e recupero festività soppresse

Sintesi

Definisce il numero di giorni di ferie e di riposo per recupero delle festività soppresse, spettanti al dirigente.

Confronto con il precedente Ccnl

Rispetto al precedente contratto, il comma 9bis introduce un elemento di tutela nei confronti del dirigente che abbia figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, infatti il precedente "al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre" è sostituito con: "al dirigente è consentito di norma il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendente con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

Commento

Gli enti pubblici sono chiamati dalla legge a farsi promotori di "azioni positive" in materia di conciliazione tra vita privata e vita professionale, a tale proposito - recependo direttive europee richiamate nel successivo commento all'art.80 bis – ricordiamo che l'Italia ha emanato la legge n.53 dell'8/3/2000 **(Nota 157)** ed il successivo decreto n.151 del 26/3/2001 e s.m.i **(Nota 60)** (vedi anche successivo commento all'art.44), con l'intento di favorire la conciliazione tra vita privata ed attività lavorativa, anche con la finalità di implementare la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro. Sarebbe quindi opportuno – cogliendo l'opportunità dell'introduzione dell'organismo paritetico di cui all'art.6 bis - che in contrattazione integrativa, i regolamenti sull'orario e sull'organizzazione del lavoro recepissero non solo il contenuto dell'articolo in esame ma il combinato disposto dalle su citate norme.

Articolo 34
Ferie e riposi solidali

Sintesi

Viene introdotto il capitolo denominato "Ferie e riposi solidali" che sancisce la possibilità per il dirigente di cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 **(Nota 48)** in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

L'articolo stabilisce anche che "nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti. Inoltre, nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti."

Il comma 7 precisa che "il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati."

Inoltre il comma 9 definisce le modalità di recupero delle ferie cedute volontariamente dai dirigenti laddove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, in tal caso i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Il comma 10 lascia aperta la possibilità di implementare l'istituto delle ferie e riposi solidali a beneficio anche di altri soggetti "La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche

ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale".

Confronto con il precedente Ccnl
Capitolo non presente nel precedente contratto.

Commento
La proposta trae ispirazione dalla vicenda di un ragazzo francese dal quale è poi scaturita l'iniziativa legislativa, presente anche in altri tipi di contratto, che consente di "regalare" giorni di ferie ai colleghi che ne abbiano bisogno: è una cessione a costo zero per le casse dello Stato, che consente, tuttavia, di agevolare i genitori che abbiano bisogno di assistere in prima persona i figli minori a causa del loro peculiare stato di salute. Si tratta di una novità importante, sempre nell'ottica della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, introducendo inoltre un elemento di solidarietà da parte dei colleghi nei confronti del dirigente che si trovi ad affrontare una problematica della sfera privata riguardante la salute dei figli.
Il numero di giorni di ferie che è possibile cedere è comunque limitato ai casi specifici su descritti, questo per evitare che la norma contrattuale vìoli l'art.36 della Costituzione

---

Articolo 36
Assenze giornaliere retribuite
Sintesi
Vengono disciplinati i permessi retribuiti spettanti al dirigente, previa esibizione di opportuna documentazione attestante le motivazioni dell'assenza.

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono sostanziali modifiche rispetto al precedente contratto se si esclude il comma 2: "il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche **entro 45 giorni** dalla data in cui è stato contratto il matrimonio" E' stato esteso il periodo entro il quale può essere fruito il permesso che nel precedente Ccnl 2004 era di 30 giorni.

Articolo 37
Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari
Sintesi
È confermato in 18 ore/anno il numero di ore retribuite utilizzabili dal dirigente per particolari motivi personali o familiari.

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono modifiche

Articolo 38
Assenze previste da particolari disposizioni di legge
Sintesi
Si conferma quanto precedentemente stabilito nei confronti dei permessi relativi alla Legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono modifiche.

Articolo 39
Congedi per le donne vittime di violenza
Sintesi
Articolo di nuova introduzione, sancisce il diritto da parte della dirigente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015 **(Nota 57)** di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Il trattamento economico spettante è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 44.
Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

Al comma 5 è stabilito che la dirigente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
Inoltre, in base a quanto indicato nel comma 6, la dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo quanto previsto dall'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). Il rapporto a impegno orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno orario pieno, a richiesta della dirigente.
Il comma 7 stabilisce un altra importante misura di protezione per la donna vittima di violenza: "la dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina"
La dirigente può in base al comma 9, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Confronto con il precedente Ccnl
Capitolo non presente nel precedente contratto.

Commento
Viene recepito quanto scritto nell'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 **(Nota 57)**, il quale prevede che le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato dispongano della possibilità di avvalersi di un **congedo retribuito per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi**, fruibili nell'arco di tre anni, al fine di svolgere i percorsi di protezione certificati. Il congedo è concesso a condizione che le beneficiarie siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio. L'articolo 39, nel recepire il D Lgs n. 80/2015 **(Nota 287)**, riconosce un dato di fatto molto importante, cioè che le lavoratrici, che abbiano subito violenza di genere, costituiscono una categoria particolarmente vulnerabile all'interno del mercato del lavoro. Infatti la «violenza sulle donne non pregiudica soltanto la loro salute personale, ma può ripercuotersi anche nel contesto lavorativo di riferimento, all'interno del quale la lavoratrice vittima di violenza di genere può avere bisogno di riordinare la propria vita personale e lavorativa al fine di una opportuna conciliazione» (S. F. Sanchez, *La violenza di genere nel decreto legislativo n. 80/2015 un primo commento con riferimento ai precedenti della disciplina spagnola*, in ADL, n. 4-5, 2015).

Articolo 40
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Sintesi
Quanto disposto nell'articolo 40 rappresenta una novità di questo contratto.
Viene introdotta dal comma 1 la possibilità per i dirigenti di assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
Tali assenze sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse, sono inoltre incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, e non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
L'intera giornata lavorativa corrisponde, nel caso di assenza fruita su base giornaliera a sei ore e venti minuti (in caso di attività lavorativa distribuita su sei giorni) o a sette ore e trentasei minuti (in caso di attività su 5 giorni) e il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede alla riduzione in proporzione delle ore di permesso.
L'assenza, che deve essere giustificata mediante attestazione di presenza trasmissibile anche per via telematica, richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.
Resta ferma la possibilità per il dirigente, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Confronto con il precedente Ccnl
Capitolo non presente nel precedente contratto.

Commento
L'art. 40 introduce una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, fermo restando l'obbligo di produrre un giustificativo che riporti l'avvenuta prestazione.

Articolo 41
Assenze per malattia

Sintesi
Confermato quanto presente nei precedenti Ccnl con l'eccezione di quanto introdotto al comma 11 dove si stabilisce che "Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato
dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza"

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono altre modifiche fatta eccezione l'introduzione del comma 11.

Commento
È esteso il diritto del lavoratore ad assentarsi dal lavoro con retribuzione assimilata al ricovero ospedaliero, anche per le prestazioni ricevute in regimi diversi dal ricovero stesso.

Articolo 42
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Sintesi
L'articolo regolamenta le assenze e effettuate in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, introducendo anche il concetto di "effetti collaterali delle citate terapie".
Il lavoratore su cui venga attestata la sussistenza di tali patologie nonché gli effetti collaterali delle terapie salvavita, ha diritto all'esclusione dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, dei relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché dei giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.
In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dal Ccnl. Il comma 3 precisa che i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie non vengano computati per un periodo massimo di 4 mesi all'anno.
La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di donazione di organi tra vivi.

Confronto con il precedente Ccnl
Il comma 6 bis del Ccnl 8/06/2000 aveva introdotto il principio delle terapia salvavita in caso di patologie gravi, con il presente articolo il principio viene esteso anche agli effetti collaterali conseguenti all'assunzione di tali terapie.

Commento
Sono ben note le problematiche spesso derivanti dall'assunzione di terapie salvavita soprattutto in campo oncologico, l'aver riconosciuto all'interno del contratto il diritto del lavoratore ad assentarsi anche per le conseguenze subite dagli effetti collaterali di tali terapie rappresenta sicuramente un elemento di tutela in più.

Articolo 43
Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

Sintesi
Si conferma quanto precedentemente stabilito.

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono modifiche.

Articolo 44
Congedi dei genitori

Sintesi
Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001 **(Nota 60)**, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge.
Il comma 2 stabilisce, nei riguardi del trattamento economico, che "Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16 **(Nota 61)**, 17 **(Nota 62)** e 28 **(Nota 288)** del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati e la R.I.A. ove in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Confronto con il precedente Ccnl
La novità riguarda il diritto al ricevimento del salario intero, compreso il trattamento accessorio, per il congedo di maternità e di paternità. Per gli altri capitoli, è sostanzialmente confermato quanto precedentemente stabilito.

Commento
Il riconoscimento del diritto del dirigente in congedo di maternità/paternità nel ricevere il salario non decurtato delle voci accessorie, è uno di quei "diritti fondamentali" riconosciuti anche in sede europea, alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Articolo 45
Congedo parentale su base oraria

Sintesi
Si conferma quanto precedentemente stabilito.

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono modifiche

Articolo 46
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche

Sintesi
Si conferma quanto precedentemente stabilito.

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono modifiche

Articolo 47
Richiamo alle armi

Sintesi

Si conferma quanto precedentemente stabilito.

Confronto con il precedente Ccnl

Non ci sono modifiche.

Articolo 48
Unioni civili

Sintesi

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016 **(Nota 70)**, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Confronto con il precedente Ccnl

Per la prima volta l'unione civile è equiparata all'istituto del matrimonio nei confronti dei diritti e degli obblighi derivanti da esso.

Commento

Sicuramente, l'aver riconosciuto all'interno del contratto il valore di "uguaglianza" nel godimento dei diritti e nell'adempimento degli obblighi tra matrimonio ed unione civile rappresenta un passo avanti e di civiltà verso la tutela dei diritti dei lavoratori.

Titolo IV
Istituti normo economici

Articolo 80bis
Welfare integrativo

Sintesi

Comma 1

Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 5, lett.n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:
a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Comma 2

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato.

Confronto con il precedente Ccnl

Capitolo non presente nel precedente contratto.

Commento

Gli enti pubblici sono chiamati dalla legge a farsi promotori di "azioni positive" in materia di conciliazione tra vita privata e vita professionale**,** questo principio, introdotto già dalla Legge 125/91 **(Nota 289)** è espresso anche in sede europea, la risoluzione approvata il 13/6/16 "sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", riconosce infatti la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare quale diritto fondamentale.
L'articolo 80bis mette a disposizione le risorse del Fondo di risultato anche con la finalità di mettere in essere politiche atte ad incentivare iniziative a favore del welfare.

FORMAZIONE - MOBILITÀ

TITOLO III – CAPO IV Articoli 50-51-52
CAPO VI Articolo 54

a cura di Simona Bonaccorso

Articolo 50
Formazione e aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

Sintesi

Definisce l'obbligo assunto dalle Aziende ed Enti rispetto alla formazione e aggiornamento dei dirigenti, al fine di promuovere e valorizzare le capacità e le attitudini personali nonché supportare l'assunzione dei compiti affidati.
La formazione deve essere garantita a tutti i dirigenti e per la stessa viene costituito un fondo nel quale confluiscono anche le risorse stanziate dalle vigenti disposizioni normative regionali, statali e comunitarie.
Per favorire il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente è prevista la fruizione di congedi speciali (Congedi per la formazione, comando Finalizzato).

Confronto con il precedente Ccnl

Non ci sono particolari modifiche rispetto al precedente contratto.

Commento

La formazione viene considerata come processo di acquisizione, sviluppo di abilità e competenze, ma anche come trasmissione di valori di riferimento e implementazione della qualità.
Le Aziende sono chiamate a perseguire e supportare programmi mirati alla crescita dei dirigenti, in linea con i cambiamenti organizzativi e con lo sviluppo tecnico scientifico che richiedono l'acquisizione di sempre maggiori competenze.

Articolo 51
Formazione continua ed ECM

Sintesi

Rappresenta un'integrazione dell'art. 50 e con esso viene ribadito l'obbligo delle Aziende ed Enti di garantire la formazione e i relativi crediti formativi a tutti i dirigenti e l'obbligo del dirigente di partecipare alla formazione (sono considerate causa di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi i seguiti periodi: gravidanza e puerperio, periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative e i distacchi sindacali). Ne consegue la necessità di una programmazione annuale che definisca la distribuzione dei momenti formativi.

Confronto con il corrispondente precedente CCNL

Il capitolo non è presente nel precedente contratto.

Articolo 52
Comando finalizzato

Sintesi

Definisce la possibilità per il dirigente di poter usufruire di un periodo di tempo determinato per la sua formazione presso organismi di ricerca nazionali e internazionali con l'obiettivo di acquisire tecniche e conoscenze particolari.

Confronto con il precedente Ccnl

Non ci sono particolari modifiche rispetto al precedente contratto.

Decorrenza e disapplicazioni

Contenuto

Cessano di avere efficacia i seguenti articoli **(Norme disapplicate)**
Art. 33 CCNL 5.12.1996 biennio economico area IV e art.32 CCNL 5.12.1996 biennio economico area III (Dirigenza sanitaria e professioni sanitarie)

Art. 18 CCNL 10.2.2004 (area IV e area III Dirigenza sanitaria e professioni sanitarie)
Art.23 CCNL 3.11.2005 (area IV e area III Dirigenza sanitaria e professioni sanitarie)
Art. 20 CCNL 10.2.2004 (area IV e area III Dirigenza sanitaria e professioni sanitarie)

Confronto con il precedente Ccnl
Il capitolo non è presente nel precedente contratto.

Capo VII
Mobilità

Articolo 54
Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti
Sintesi
L'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 **(Nota 76)** disciplina l'istituto della mobilità. Con il presente articolo vengono stabiliti i requisiti e le modalità per la relativa partecipazione al fine di rendere più trasparente tale istituto.

Confronto con il precedente Ccnl
Non ci sono particolari modifiche rispetto al precedente contratto eccetto al comma 2 punto f) che prevede che "l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'Azienda o Ente di appartenenza…".

COPERTURE ASSICURATIVE, RISCHIO CLINICO E PATROCINIO LEGALE
TITOLO II - CAPO IX - Articoli 64-65-66-67

a cura di Gerardo Anastasio

Titolo II - Capo IX
Confronto con il precedente Ccnl
Gli istituti erano già stati normati in precedenza (Articolo 24 Ccnl 8.6.2000 I biennio economico **(Nota 290),** art. 21 Ccnl 3.11.2005 **(Nota 291),** art. 24, comma 7, Ccnl 3.11.2005 **(Nota 292),** articolo 16 Ccnl 17.10.2008 **(Nota 293)**: adesso trovano sviluppo e nuova collocazione in articoli diversi.

Articolo 64
Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale
Contenuto
Definito nel titolo

Confronto con il precedente Ccnl
L'articolo in esame riassume l'art. 24 Ccnl 8.6.2000 I biennio economico **(Nota 290**), come modificato dall'art. 21 Ccnl 3.11.2005 **(Nota 291).**

Commento
Questo articolo nei primi tre commi riassume previsioni di legge e precedenti norme contrattuali in una materia che ciò nonostante in passato ha generato contenziosi e/o mancati riconoscimenti in relazione al cosiddetto "*infortunio in itinere*". A tale proposito si raccomanda che in sede di contrattazione aziendale tali norme siano recepite nei regolamenti che disciplinano l'uso del mezzo proprio in combinato disposto con i regolamenti sull'orario, sull'organizzazione del lavoro e del piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza, di cui al comma 1 dell'art.27 del presente Ccnl.
La modifica più rilevante al comma 1 è l'aver cassato l'ultimo periodo dell'articolo del precedente contratto, che prevedeva che le somme destinate al pagamento delle trasferte fossero prelevate dal fondo sul trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Con l'introduzione dell'art. 80 tali somme sono poste a carico del bilancio aziendale.
La modifica del comma 4 (nelle versioni precedenti un semplice copia incolla delle disposizioni di legge: è per questo motivo che è stato modificato di conseguenza il successivo comma 6) *"…… sono detratti dall'Azienda o Ente fino alla concorrenza delle somme (compresi gli oneri riflessi) spettanti al dirigente per l'assenza dello stesso conseguente all' infortunio sul lavoro per lo stesso evento……"* risponde alla ratio di non duplicare il risarcimento in caso di riconoscimento da parte dell'Inail dell'infortunio in itinere. Il Dpr 384/1990 (per questo disapplicato nel già citato comma 6) infatti prevede la possibilità di detrazione solo in

caso di riconoscimento dell' "equo indennizzo", consistente in una somma di denaro corrisposta per la perdita dell'integrità fisica a causa del servizio. La disapplicazione nello specifico del Dpr 761/1979 **(Nota 294),** – contenuto sempre nel comma 6 - è necessaria per la stipula della polizza, possibilità altrimenti espressamente negata dalla legge
Il comma 5 rimanda all'art. 80 che definisce in maniera chiara e dettagliata il trattamento dovuto in caso di trasferta. Il su citato articolo (che novella disposizioni contenute in leggi e contratti precedenti) è esaustivo e non necessita di alcun commento, ma per una corretta applicazione dello stesso e delle coperture previste dalla norma in esame, la sede abituale di lavoro del dirigente deve essere in via preventiva individuata e definita nel contratto individuale, secondo quanto previsto dall'art. 11, comma 2, lettera f). A tale proposito si ricorda che il contratto individuale – a mente del comma 10 del già citato articolo 11 – non può contenere clausole peggiorative o difformi rispetto al contratto nazionale, e pertanto sono nulle di fatto e da contestare le dizioni che individuano in maniera generica la sede di lavoro *(il territorio provinciale dell'azienda …. Il complesso delle zone di competenza dell'azienda….)*.
Si ricorda infine che ai sensi del comma 1 dell'art. 27, il servizio di pronta disponibilità è previsto per "stabilimento", inteso – in relazione all'organizzazione aziendale – come edificio o complesso di edifici destinato all'assistenza sanitaria dei cittadini ed adeguatamente attrezzato per il ricovero, la fornitura di servizi, l'esecuzione e il mantenimento delle cure.

Articolo 65
Copertura assicurativa per la responsabilità civile

Contenuto
Riassume in tre commi l'evoluzione della materia alla luce del mutato contesto assicurativo e normativo, quest'ultimo legato soprattutto alla legge 24/2017 (Gelli-Bianco) **(Nota 17)**.

Confronto con il precedente Ccnl
La materia era già stata normata nell'art. 21 del Ccnl 3.11.2005 **(Nota 291)**, e nell'art. 16 Ccnl 17.10.2008 **(Nota 293).**

Commento
La modifica più importante rispetto alle norme precedenti è il recepimento (in questo articolo e nel successivo) di quanto previsto dalla legge 24/2017.

Articolo 66
66 Sistemi per la gestione del rischio

Contenuto
Recepisce l'evoluzione della materia alla luce del mutato contesto normativo, legato soprattutto alla legge 24/2017 (Gelli-Bianco) **(Nota 17)**.

Confronto con il precedente Ccnl
La materia era già stata oggetto di trattazione nell'art. 17 Ccnl 6/5/2010 **(Nota 295).**

Commento
La modifica sostanziale rispetto alle norme precedenti è il recepimento di quanto previsto dalla legge 24/2017. Si sottolinea ancora una volta la necessità che il dirigente partecipi attivamente all'attività di gestione del rischio clinico e dei sinistri e tale proposito il comma 5 (già presente nell'art.17 del precedente Ccnl (**Nota 295),** esplicita una previsione oraria obbligatoria di minima destinata a tale attività.

Articolo 67
Patrocinio legale

Contenuto
Recepisce l'evoluzione della materia alla luce del mutato contesto normativo, legato soprattutto alla legge 24/2017 (Gelli-Bianco) **(Nota 17).**

Confronto con il precedente Ccnl
La materia era già stata oggetto di trattazione nell'art. 25 Ccnl 8/6/2000 I biennio economico **(Nota 296).**

Commento

Il combinato disposto da questo articolo e dal precedente definisce con maggior chiarezza le modalità con le quali le aziende debbano garantire coperture assicurative adeguate in ambito civile, penale ed amministrativo.

Il panorama nazionale a tal proposito è variegato e negli ultimi anni – anche per il mutato quadro normativo in tema di responsabilità professionale - si è assistito ad un progressivo abbandono da parte delle regioni e delle aziende sanitarie delle polizze assicurative con garanzie complete, sia per l'eccessiva onerosità delle stesse che per oggettiva scarsità di compagnie disposte a fornire tali coperture. Vi sono quindi alcune regioni totalmente in auto assicurazione (coprono eventuali risarcimenti con risorse messe a riserva nel bilancio regionale), altre che hanno stipulato polizze con elevate franchigie destinate a coprire risarcimenti marginali legati ad eventi catastrofici. Rispetto alla normativa precedente, è previsto espressamente che l'azienda metta a disposizione – salvo i casi di conflitto d'interesse che debbono essere palesi – oltre al legale, anche il consulente tecnico di parte.

Particolare attenzione va posta in merito a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 27. La novità è che – a differenza del passato – adesso se il dirigente desidera non avvalersi dei legali e dei consulenti forniti dall'azienda, deve essere espressamente e preventivamente autorizzato dall'azienda stessa. Per specifica previsione, in tal caso gli oneri economici sono interamente a carico dell'interessato, fatta salva la possibilità – in caso di esito favorevole per il dirigente della vertenza – di chiedere il rimborso delle spese sostenute, entro i limiti stabiliti dal medesimo comma.

La stessa possibilità è concessa – sempre in presenza di esito favorevole e sempre entro i limiti suddetti – qualora in prima istanza l'azienda abbia negato il patrocinio eccependo il conflitto d'interesse.

In caso di utilizzo di legali e/o consulenti di fiducia in assenza della prescritta autorizzazione o in caso di esito sfavorevole della vertenza nei confronti del dirigente, le spese rimangono a carico del dirigente.

L'altra novità di rilievo è che l'assistenza da parte dell'azienda è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

La legge 24/2017 (**Nota 17)** ha infatti introdotto – prima dell'avvio di un eventuale procedimento per responsabilità professionale - un doppio "filtro" di procedibilità: l'accertamento tecnico preventivo con funzione conciliativa (*ex art. 696*-bis *codice di procedura civile* (**Nota 298)**) e il procedimento di mediazione (ex *d.lgs 28/2010* (**Nota 297)**); prima di questa norma il dirigente correva il rischio in queste fasi di essere lasciato senza alcuna assistenza e/o tutela da parte dell'azienda e quindi di fatto obbligato a far fronte in prima persona agli eventuali oneri che ne derivassero.

La materia è particolarmente delicata, e pertanto in sede locale sarà necessario che i rappresentanti aziendali vigilino affinché vengano emanati dei regolamenti che recepiscano in toto le norme contrattuali.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE
TITOLO III - CAPO X- Articoli 69-70-71-72-73-74-75-76-77-78

a cura di Giuseppe Montante, Mario Lavecchia, Ester Pasetti

Sintesi Titolo III - Capo X

Gli obiettivi che il sindacato si è dato nell'affrontare il testo sulle responsabilità disciplinari, che recepisce in gran parte norme imperative previste indicazioni di legge, sono stati quelli di:

- Ripulire il precedente testo del CCNL 2010 dalle parti superate, perché transitorie o perché abolite da successivi provvedimenti legislativi;
- Inserire le disposizioni previste nelle leggi approvate dopo il 2010 (Dpr 62/2013 **(Nota 299)**, Legge 76/16 **(Nota 49)**, D.Lgs. 116/16 (**Nota 300**), D.Lgs. 75/17 **(Nota 276)**;
- Evitare un testo fotocopia con analoghi testi già concordati con altri comparti;
- Ribadire la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di verifica e valutazione dei risultati e delle attività professionali dei dirigenti sanitari da quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse;
- Riconfermare la nostra specificità: la dirigenza tecnico professionale, quale noi siano, non può essere confusa o appiattita su una Dirigenza prettamente amministrativa. Di conseguenza accanto alle norme previste nel D.Lgs. 165/01 **(Nota 3)**, bisogna tener conto di quanto previsto dal D.Lgs 502/92 **(Nota 4)**.

Il Capo X può risultare a prima vista particolarmente ostico ed articolato, ma questo aspetto peculiare, nasce dalla necessità di non lasciare esclusivamente nelle mani del legislatore e di conseguenze delle Aziende o Enti, una materia così cogente, che tocca direttamente la carriera lavorativa e la dignità del dirigente. Non tragga in inganno l'apparenza di comportamenti omissioni "così gravi" da non poter intaccare la normale

attività lavorativa di ciascun dirigente. Molti aspetti, visti nel dettaglio, nascondono per contro fattispecie banali. Ma non ci si deve spaventare, la conoscenza ci aiuterà.
Primo importante passo sarà entrare in confidenza con alcuni termini ricorrenti, da non confondere quali procedimento (l'iter) e provvedimento (la sanzione) disciplinare che nulla hanno a che spartire con le valutazioni che attengono da un lato al conferimento dello stipendio di risultato o ancora alla attribuzione o conferma di un incarico.
Infine gli aspetti di connessione tra procedimenti e provvedimenti disciplinari e penali, attenendo i primi all'ambito dell'Azienda ed i secondi all'ambito giudiziario. Strettamente connessi appunto, ma non necessariamente conseguenti.

Articolo 69
Principi generali

Sintesi

L'articolo, sostanzialmente sovrapponibile all'art. 5 del Ccnl 6/5/2010 (**Nota 301**), sottolinea con maggior vigore la specificità della dirigenza del Ssn rispetto ad altre analoghe figure dell'Amministrazione Pubblica, alle quali si applicano i contenuti del D.Lgs. 165/2001 (**Nota 3**), grazie al richiamo dell'art. 15 D. Lgs. 502/92 **(Nota 37)**, a garanzia della specificità della figura professionale del dirigente sanitario al quale non possono essere applicate tout court le sanzioni previste per gli altri comparti dell'Amministrazione Pubblica.
Formalizza la netta distinzione tra sistema di valutazione dei risultati ottenuti, in capo a specifico organismo e la responsabilità disciplinare, che attiene alla violazione degli obblighi di comportamento.
Sottolinea infine la necessaria certezza ed obiettività degli elementi probatori, la tempestività nella comunicazione degli stessi all'interessato; garantisce inoltre l'impossibilità a ricorrere a sanzioni di tipo differente da quanto previsto dalla legge e dal Ccnl, con il fine di arginare eventuali arbitri all'interno delle diverse Aziende o Enti.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 502/92 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della L. 421/1992".
- **Art. 15** (Disciplina della dirigenza del ruolo sanitario)

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- **Art. 55 comma 2 e seg.** (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

Articolo 70
Obblighi del dirigente

Sintesi

L'enunciato sottolinea in più punti come, il dirigente debba improntare il proprio comportamento lavorativo alla diligenza e fedeltà, nel rispetto delle normative, che sono le più ampie, spaziando dagli obblighi di osservanza dal Codice Civile, alle Leggi dello Stato, al Codice di Comportamento della Pubblica Amministrazione e della Azienda o Ente di appartenenza finendo con la Carta dei Servizi (dove presente).
Accanto a questi doveri di osservanza, si sancisce anche il dovere di perseguire efficienza ed efficacia dell'operato, con attenzione ai bisogni del cittadino utente, garantendo la migliore qualità possibile dei servizi offerti.
Data la vastità dell'ambito e quindi della possibilità di incorrere anche involontariamente in errore, all'interno dell'articolo al comma 3, trova collocazione un decalogo di riferimento per valutati e valutatori.
Infine al successivo comma 4 viene richiamato il rispetto del segreto professionale ed la protezione dei dati e delle disposizioni di legge in termini di incompatibilità, trasparenza, protezione dagli infortuni, leggi sul fumo.

Confronto con il precedente Ccnl

Poche, ma significative le novità introdotte rispetto all'art. 6 del Ccnl 6/5/2010 **(Nota 302**). Innanzi tutto il richiamo al Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013 (**Nota 299**), che in applicazione di quanto disposto dalla D.L.gs.165/2001 (**Nota 3**), sviluppa concretamente il Codice Comportamentale dei dipendenti della Pubblica Amministrazione. Alla lettera c) del comma 3 significativo il riferimento allo Statuto dei Lavoratori ed alla libera espressione delle proprie opinioni, che non può trovare limitazioni dalla applicazione di un codice di comportamento. Infine, eticamente significativo alla lettera m) comma 3 del nuovo articolato contrattuale, il richiamo alla correttezza nello svolgimento dell'attività di ricerca.

Riferimenti normativi

Codice Civile artt. 2104 e 2105 (Diligenza del prestatore di lavoro) e (Obbligo di fedeltà)
DPR 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 D.Lgs. 165/2001"

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- **Art. 53** (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi)
- **Art. 54 comma 5** (Codice di comportamento: estensione di un proprio codice di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni)

L. 300/1970 "Statuto dei diritti dei lavoratori".
- **Art. 1** (Libertà di opinione)

L. 662/1996 "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica".
- **Art. 1 comma 60 e seg.** (Divieto di svolgimento di altre attività lavorative subordinate o autonome in assenza di autorizzazione)

Articolo 71
Sanzioni disciplinari

Sintesi

Richiamato quanto prescritto nei precedenti articoli, si entra nel merito delle tipologie di sanzione disciplinare comminabile, secondo una specifica e ben comprensibile graduazione in macro aree, dal semplice richiamo scritto al licenziamento senza preavviso. Il contratto recepisce, ai commi 1 e 2, quanto specificamente prescritto dal D.Lgs 165/2001 **(Nota 3)**, ovvero una serie di previsioni intermedie e graduabili in relazione alla maggiore o minore gravità di quanto accertato.
Si rinvia sempre alle norme di legge per le forme ed i termini del procedimento, svolto da specifico Ufficio (Ufficio per i Procedimenti Disciplinari), identificato all'interno di ciascuna Azienda o Ente, restando in capo al Direttore Generale o suo delegato, l'assunzione delle determine conclusive.
Rilevante, ai fini della tempestività ed esaustività della contestazione e della comunicazione all'interessato, quanto disposto del comma 6: "la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa".
Al comma 7 si fissa un termine di due anni per la decadenza dell'influenza di un provvedimento disciplinare su un eventuale successivo procedimento.
Il comma 8 ricorda infine che un provvedimento disciplinare se da un lato non determina direttamente una valutazione negativa rispetto a responsabilità professionali e gestionali, dall'altro non solleva da tali responsabilità che saranno accertate in altra sede nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- **Art. 55 comma 4** (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative);
- **Art. 55 bis (**Forme e termini del provvedimento disciplinare)
- **Art. 55 quater** (Licenziamento disciplinare).
- **Art. 55 sexies commi 1 e 3** (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)

Articolo 72
Codice disciplinare

Sintesi

Nel nuovo testo del codice disciplinare, sono state inserite le norme introdotte dal D.Lgs 116/2016 **(Nota 300)**, che modificano l'art. 55 quater del D.Lgs 165/2001 **(Nota 98)**. Si precisa quindi che per l'illecito disciplinare dell'assenteismo è prevista la sospensione cautelare obbligatoria senza stipendio (eccetto lo stipendio alimentare) e senza obbligo di audizione preventiva, a partire dal momento in cui vi è stata la contestazione al dipendente; si prevede inoltre il licenziamento disciplinare per il dirigente/responsabile omittente (ovvero che non dispone la sospensione del dirigente entro 48 ore).
Nella trattativa inoltre, vi è stata l'eliminazione di un comma, proposto dalla parte pubblica, che prevedeva la trasformazione della sospensione dal servizio con la privazione della retribuzione per un numero equivalente di giorni. In pratica si sarebbe dovuto pagare due volte, lavorando gratuitamente per l'Azienda o Ente.
Il comma 1 fornisce alcune indicazioni di massima, volte ad orientare, in termini di proporzionalità e gradualità, l'intervento sanzionatorio.
Il comma 2 prevede, per chi nel biennio di riferimento risulterà recidivo, sanzioni di maggior gravità e di diverse tipologie che saranno poi sviluppate ai commi 4-5-6-7-8.
Il comma 3 invece sancisce l'applicabilità della sanzione prevista per la mancanza più grave qualora in un unico procedimento coesistono più mancanze fra loro collegate o più azioni od omissioni di gravità differenti.
In particolare il comma 8 stabilisce che, nel caso di infrazioni più gravi che prevedano una privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, la sanzione venga graduata applicando i criteri di proporzionalità già indicati al comma 1.

I commi 5-6-7 fanno riferimento, senza riportale nel testo, per specifica indicazione della Corte dei Conti, le sanzioni previste nel D.Lgs 165/01 agli artt. 55 (**Nota 98**).
Il comma 4 stabilisce che l'introito delle multe riscosse dalla azienda, precedentemente destinato genericamente al rischio clinico, sia reinvestito per la sicurezza del personale sanitario.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Art. 55 bis comma 7 (Forme e termini del procedimento disciplinare)
- Art. 55 quater comma 1 lettera a), b), c), a f) e comma 3 quinquies (Licenziamento disciplinare)
- Art. 55 quinquies commi 3 e 3 bis (False attestazioni e certificazioni)
- Art. 55 sexies commi 1 e 3 (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)
- Art. 55 septies commi 4 e 6 (Controlli sulle assenze)

DPR 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"
- Art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo (Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice)

L. 241/1990 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"
- Art. 24 (Esclusione dal diritto di accesso)

D.Lgs. 235/2012 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art. 1 comma 63 della L: 190/2012".
- Art. 7 comma 1 (Incandidabilità alle elezioni regionali)
- Art. 8 comma 1 (Sospensione del diritto di carica regionale)

L. 3/2018 "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali, nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della Salute".
- Art. 12 commi 1,2,3 (Esercizio abusivo di una professione)

Legge 97/2001 "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".
- Art. 3 comma 1 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio)

Codice Civile Art. 2119 (Recesso per giusta causa)

D. Lgs. 116/2016 "Modifiche all'art. 55 quater del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a) della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare"

L. 300/1970 "Statuto dei lavoratori"
- Art. 1 (Libertà d'opinione)

Articolo 73
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Sintesi

Non vi sono variazioni rispetto al precedente testo relativo alla sospensione cautelare, possibile in caso di necessità da parte dell'Azienda o Ente di accertamenti ulteriori, rispetto ai fatti accaduti.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Art. 55 quater comma 3 bis (Licenziamento disciplinare)

Articolo 74
Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Sintesi

Cosa avviene ad un dirigente sottoposto a procedimento penale? Differenti sono le possibilità d'intervento sanzionatorio da parte dell'Azienda o Ente in relazione alle differenti fattispecie contestate dal sistema Giustizia Penale. Il testo riconferma quanto già disposto nei precedenti Ccnl.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Art. 55 ter (rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale)
- Art. 55 quater comma 3 bis (Licenziamento disciplinare)

D.Lgs. 235/2012 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art. 1 comma 63 della L: 190/2012".
- Art. 7 comma 1 (Incandidabilità alle elezioni regionali)
- Art. 8 comma 1 (Sospensione del diritto di carica regionale)

Legge 97/2001 "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".
- Art. 3 comma 1 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio)
- art. 4 comma 1(Sospensione a seguito di condanna non definitiva)

Articolo 75
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Sintesi

Come risulta chiaramente dagli articoli fino ad ora commentati, esiste da un lato una potente embricatura tra procedimento e provvedimento penale e disciplinare, ma dall'altro anche una potenziale e potente indipendenza tra i due sistemi. In questo trova ragione, il ricorso e la riconferma, da parte del Ccnl di minuziose e dettagliate descrizioni di ogni fattispecie.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche":

- Art. 55 ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale)
- Art. 55 quater (Licenziamento disciplinare)

Art. 653 comma 1 Cpp (Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare)

Articolo 76
La determinazione concordata della sanzione

Sintesi

Come per qualsiasi vicenda analoga, anche in caso di contestazione di fatti che possano portare ad un provvedimento disciplinare, sono previste una serie di azioni conciliatorie, eccetto che per i casi per i quali è previsto il licenziamento, e attivabili, senza obbligo alcuno, da entrambe le parti.
L'articolo descrive in modo dettagliato le procedure che debbono essere seguite in questi casi, pena l'annullamento del procedimento di conciliazione, ricordando che le procedure sono sostanza e non solo forma.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

- Art. 55 bis comma 2 e 5 (Forme e termini del procedimento disciplinare)

Articolo 77
Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

Sintesi

Al termine di qualsiasi percorso (disciplinare o penale) che abbia determinato il licenziamento del dirigente in via cautelare e che si concluda con assoluzione piena, la legge, il Codice disciplinare ed il Ccnl prevedono il reintegro del dirigente. Esiste comunque un'alternativa al reintegro che è rappresentata dalla erogazione di un'indennità.
Tale modalità va concordata tra Azienda o Ente e dirigente da reintegrare, a richiesta di una qualsiasi delle due parti. L'indennità sarà determinata in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, ed è invece automatica una maggiorazione, se l'età del dirigente è compresa tra i 46 ed i 56 anni, secondo misure specificamente determinate dal presente articolo del Ccnl.
Una volta accettata l'indennità, il dirigente non potrà ottenere in alcun mondo la reintegrazione e l'Azienda o Ente non potrà assumere nessuno al posto dell'indennizzato, fino al termine del periodo di indennizzo. Il dirigente indennizzato potrà tuttavia avvalersi del diritto di passaggio diretto ad altra Azienda o Ente ed avrà diritto ad un numero di mensilità pari a quelle non lavorate.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche":

- Art. 30 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse)
- Art. 63 comma 2 (Controversie relative ai rapporti di lavoro)

Articolo 78
Norme finali, decorrenza e disapplicazioni

Sintesi

Rispetto al precedente testo viene stabilito che il rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati, le verifiche e l'applicazione delle norme contrattuali che le Aziende o Enti sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione, debbono, in forma anonima e aggregata, essere trasmesse dalle Regioni alle Organizzazioni sindacali rappresentative.

Riferimenti normativi

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche":

- Art. 63 comma 2 III periodo (Controversie relative al rapporto di lavoro)

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI
TITOLO V - Articoli da 82 a 102

a cura di Giorgio Cavallero, Chiara Rivetti

Gli aumenti contrattuali a regime sono pari al 3,48% in linea con gli aumenti del pubblico impiego e della medicina convenzionata. Per analogia con il comparto sanità e la medicina convenzionata le Regioni hanno differito di tre mesi gli aumenti riferiti al 2018, che per quella annualità hanno un finanziamento del 3,02%. Viceversa per il 2019 gli aumenti sono pari al 3,48% maggiorati del finanziamento aggiuntivo del comma Gelli e della quota Inail.
In effetti il contratto pur essendo riferito al triennio 2016-2018 ha recepito gli aumenti del comma Gelli (art. 1, c. 435, Legge 27 dicembre 2017, n. 205 **(Nota 138)**) pari a 35 milioni e ha forfettizzato e consolidato il contributo Inail pari a 25 milioni messo in discussione da precedenti leggi finanziarie.
Per gli anni 2016 e 2017 gli aumenti sono in linea con tutto il pubblico impiego e la medicina convenzionata pari rispettivamente allo 0,36% e al 1,09%.
Gli aumenti del 2016 e del 2017 sono interamente destinati allo stipendio tabellare pari a 19,70 euro mensili dal 1 gennaio 2016 che diventano 59,80 euro mensili dal 1.1.2018, tali valori si aggiungono all'indennità di vacanza contrattuale pari a 24,21 euro mensili già percepita.
Per tutti coloro che risultavano in servizio al 31.12.2017 inoltre viene liquidata a titolo di una tantum (art. 90 ter) la somma di 540 euro.
Gli aumenti del 2018 sono anch'essi interamente destinati alla retribuzione tabellare che passa dal 1.1.2018 da 59,80 euro a 125 euro in aggiunta all'indennità di vacanza contrattuale.
La retribuzione tabellare, identica per tutte le categorie dirigenziali di tutto il pubblico impiego passa pertanto da 43.310,93 a 45.260,77 euro lordi annui ovvero da 3.331,61 a 3.481,60 euro lordi per 13 mensilità.
È stato mantenuto il collegamento e lo stesso valore della retribuzione tabellare con tutta la dirigenza pubblica.
Dal 1 gennaio 2019 oltre agli aumenti della retribuzione tabellare vengono implementati i fondi aziendali con i seguenti aumenti per ogni dirigente in servizio al 31.12.2015:

- **248,30 euro** per il fondo per la retribuzione degli incarichi (già Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) art. 94 comma 3 lettera b;
- **162,50 euro** per il fondo per la retribuzione di risultato (già Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale) art. 95 comma 3 lettera b;
- **325,00 euro** per il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (già Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) art. 96 comma 3 lettera a.

Inoltre sono stati investiti 24 milioni di euro pari a un pro capite di 130,94 euro sulle seguenti voci:

- indennità di esclusività per la ricostruzione di carriera 11 milioni,
- costo TFS posizione minima 8,5 milioni,
- rivalutazione indennità esclusività dirigenza sanitaria 2,5 milioni,
- 18 ore di permesso retribuito pro capite per visite specialistiche e terapie salvavita 2,5 milioni,
- tabellare medici condotti 1 milione.

In pratica 1.950 euro pari al 2,73% viene distribuito sul tabellare di tutti, 735 euro pari al 1,03% sui 3 fondi da ripartire in contrattazione, 130 euro pari allo 0,18 per la ricostruzione delle carriere discontinue e per la valorizzazione della liquidazione. Nel complesso le risorse sono pari al 3,94%.
La tabella 1 riepiloga gli aumenti a regime, la **tabella 2** riepiloga gli arretrati maturati al 31.12.2019.

1) La ricostituzione della carriera con il recupero dei periodi a tempo determinato e discontinui ai fini dell'anzianità

Viene finalmente data applicazione al dettato letterale dell'art.15 comma 4 del D.Lgs 502/1992 e ssmi. **(Nota 37)** che prevedeva la piena autonomia del dirigente con cinque anni di attività senza specificazioni. In realtà i precedenti contratti consideravano ai fini della progressione dell'indennità di esclusività l'anzianità senza interruzioni e ai fini del minimo di posizione l'anzianità solo a tempo indeterminato e senza interruzioni

(art.12. Ccnl 2000-2001 **(Nota 303)**). Si determinava pertanto con l'interruzione degli incarichi anche di un solo giorno l'azzeramento dell'anzianità. Una grave iniquità cui si è posto riparo.
Pertanto dalla firma definitiva del contratto, senza arretrati, si deve ricalcolare l'anzianità calcolando tutti i periodi lavorati, a tempo determinato e a tempo indeterminato continui e discontinui. Tale anzianità è utile anche per tutte le progressioni collegate all'anzianità ovvero per i 5 e 15 anni di anzianità ai fini dell'indennità di esclusività e per i 5, 15 e 20 anni per la retribuzione di posizione minima garantita.
È pertanto utile sollecitare le deliberazioni dei collegi tecnici i quali devono esprimere il giudizio per la progressione prevista dopo 5 e 15 anni entro tale durata ma che possono esprimere il loro giudizio anche prima del compimento dell'anzianità prevista.
A tal fine si ricorda l'art.10 comma 2 del Ccnl normativo 2006-2009
Art. 10: Procedure della valutazione
2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.
È altresì utile effettuare la domanda del riscatto della laurea o della specializzazione prima dell'entrata in vigore del presente contratto al fine di un minor esborso che è proporzionale sia all'anzianità che agli emolumenti percepiti al momento dell'istanza.
Gli effetti economici della ricostruzione di carriera sono elencati alla **tabella 3.**

2) Benefici previdenziali
Il contratto ha spostato circa 280 milioni di euro da voci stipendiali variabili a voci fisse incrementando la retribuzione di posizione fissa e conglobando nella retribuzione di posizione fissa il differenziale sui minimi.
In molte aziende la retribuzione di posizione unificata è stata divisa (peraltro correttamente secondo i dettati contrattuali) in fissa e differenziale sui minimi (con dizioni diverse quali variabile minima garantita, variabile residuale etc.). Mentre la posizione fissa e quella unificata erano utili per la liquidazione TFS, il differenziale sui minimi non era utile per la liquidazione in quanto componente variabile. Pertanto la parte di differenziale sui minimi non prevedeva contribuzione da parte del lavoratore e del datore di lavoro e non costituiva base per la liquidazione. Tuttavia a seguito di accorpamenti delle Asl e nel caso del Lazio del passaggio delle gestioni delle buste paga dalle Asl al 'Sistema noi PA' del Mef non sono pochi i casi di soggetti che dopo aver pagato la contribuzione sul totale della posizione unificata si sono visti dividere in due voci la posizione unificata perdendo una parte della retribuzione utile per la liquidazione pur avendo pagato per un lungo periodi i relativi contributi. Dal 1.1.2020 scompare finalmente il differenziale sui minimi. Stante il fatto che la liquidazione si calcola sulla retribuzione degli ultimi 12 mesi i pensionati dal 1.1.2021 non avranno più questo problema che sarà attenuato pro rata per i pensionati dal 2020.
Inoltre l'aumento della posizione fissa che coinvolge tutti a prescindere dal differenziale sui minimi incrementa notevolmente la liquidazione TFS netta.
Minori sono i benefici pensionistici limitati all'incremento del tabellare e all'aumento della parte retributiva per l'eventuale passaggio di quote del risultato alla posizione.
Le **tabelle 4 e 5** sintetizzano i benefici previdenziali del contratto e quantificano i benefici per tutti e i benefici aggiuntivi per coloro che erano soggetti al differenziale sui minimi.

3) La doppia carriera gestionale e professionale
Dal 2010 si è assistito alla perdita di oltre 4.000 strutture complesse e di oltre 7.000 strutture semplici dovuto sia ad interventi legislativi (D.M. 70 **(Nota 285)**) che alle restrizioni delle aziende si è reso indispensabile affiancare alla tradizionale carriera cosiddetta gestionale una carriera equipollente sul piano economico di tipo professionale. Pertanto la stessa retribuzione della struttura semplice a valenza dipartimentale è riconosciuta all'incarico di altissima specializzazione con valenza dipartimentale (con un tetto del 3% degli incarichi professionali), parimenti la stessa retribuzione della struttura semplice di unità operativa è riconosciuta all'incarico di altissima specializzazione di unità operativa (con un tetto del 7% degli incarichi professionali). Previsto anche un incarico di alta specializzazione con una posizione fissa più elevata, oltre all'incarico professionale oltre i 5 anni.

4) Valorizzazione neoassunti e dell'anzianità
Anche i neoassunti avranno una retribuzione di posizione fissa di 1500 euro annui (prima esclusa per i medici e limitata a 303 euro per i dirigenti sanitari). Si cancella un'anomalia di tutta la dirigenza pubblica: il paradosso di subire verifiche per incarichi senza un valore di posizione certo e fisso.

Analogamente viene previsto un valore minimo di retribuzione complessiva non solo dopo 5 anni ma anche dopo 15 e 20 anni. Pertanto esistono traguardi intermedi senza dover attendere atti aziendali, rinnovi contrattuali, procedure negoziali e burocratiche. Riparte l'orologio e la progressione per merito per anzianità è per tutti.

5) Spostamento di voci fissa in voci variabili

L'analisi dell'andamento della distribuzione delle voci retributive (**tabella 6**) ha evidenziato nel tempo una riduzione delle voci fisse (retribuzione di posizione fissa e unificata) ed un incremento delle voci variabili (retribuzione di posizione variabile e retribuzione di risultato). Il fenomeno è dato da diversi fattori:

- Il blocco contrattuale
- La perdita di 8000 posti di lavoro con incompleto recupero della Retribuzione Individuale di anzianità.
- Turnover con sostituzione di posizioni elevate dei pensionati con posizioni basse dei neoassunti
- La perdita di oltre 4.000 strutture complesse e di oltre 7.000 strutture semplici.
- L'incremento del ricorso al rapporto non esclusivo.
- Politiche aziendali tendenti a privilegiare il salario di risultato con differimento della retribuzione in sede di erogazione del risultato.

Pertanto si è assistito ad una riduzione della retribuzione media (**tabella 7**)
Tutte le retribuzioni di posizione fisse sono state incrementate con gli aumenti contrattuali e soprattutto con lo spostamento sulla posizione fissa che riassorbe una parte delle risorse variabili.
Si riduce la discrezionalità aziendale in sede di contrattazione decentrata predestinando le risorse su voci

- certe
- garantite
- distribuite mensilmente automaticamente
- pensionabili a tutti gli effetti compresa la liquidazione.

6) Armonizzazione tra le categorie con equità

La griglia degli incarichi è unica per tutte le categorie.
È stata posta la massima attenzione affinché nessuna delle categorie potesse beneficiare di risorse non proprie.
Come dimostra la **tabella 8** il contributo delle categorie al fondo degli incarichi è quasi identico.
Parimenti la posizione garantita che le singole categorie prelevano dal fondo è molto simile (**tabelle 9-10-11**).
In sede di decentrata si potranno apporre eventuali variazioni non evidenziabili dalla media nazionale.
Una divisione rispettosa di tutti, chiara documentata e trasparente.

FONDI

I Fondi aziendali restano tre.

1. Il fondo per la retribuzione degli incarichi (che riassorbe il Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa).
2. Il fondo per la retribuzione di risultato (che riassorbe Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale quest'ultimo detto "Fondino").
3. Il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (che riassorbe i Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e che ingloba il comma Gelli della legge di bilancio 2018 art.1 comma 435 legge 205/2017).

I fondi aziendali del 2018 non subiscono variazioni.
I fondi aziendali a partire dal 1.1.2019 si incrementano con i seguenti aumenti per ogni dirigente in servizio al 31.12.2015:

- **248,30 euro** per il fondo per la retribuzione degli incarichi
- **162,50 euro** per il fondo per la retribuzione di risultato
- **325,00 euro** per il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Di questi aumenti si dovrà tener conto in sede di liquidazione di fondi 2019.
Dal 1.1.2020 entrano in vigore i nuovi valori della retribuzione di fissa di cui ai paragrafi precedenti.
Sarà possibile trasferire fino al 30% della retribuzione di risultato sul fondo di retribuzione degli incarichi.
In ogni caso il fondo di risultato non potrà essere inferiore al 70% dell'esistente.

Il fondo di risultato resterà diviso tra le categorie destinatarie dei precedenti fondi, infatti l'articolo 95 comma 11 sancisce che *"è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di Ccnl".*
Inoltre sarà possibile prevedere annualmente in sede di contrattazione decentrata trasferimenti temporanei dai fondi.
L'art. 7 comma 5 lettere a) prevede che in contrattazione decentrata si definiscano "i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)".
In linea generale appare preferibile applicare le nuove tabelle della retribuzione fissa mantenendo possibilmente i valori della retribuzione di posizione aziendale in godimento e riducendo le disponibilità del fondo di risultato spostando fino al 30%.
Entrano in vigore con la firma contrattuale i nuovi valori dell'indennità per le guardie notturne e festive (quest'ultima è una novità e si assomma all'indennità festiva) pari a 100 euro maggiorate a 120 euro per i turni in pronto soccorso.
Assai utile una simulazione delle ricadute sui fondi delle novità contrattuali per identificare le somme realmente ancora disponibili e non predestinate che saranno oggetto della contrattazione decentrata.

Tabella 1 - Riepilogo aumenti a regime

tipologia	aumenti a regime procapite	articolo Ccnl	spesa/milioni	spesa con oneri/milioni	%
tabellare	1950	85 c.1	261,81	358,68	2,73%
incarichi	248,3	94 c.3 a	33,34	45,67	0,35%
risultato	162,5	95 c.3 a	21,82	29,89	0,23%
cond.lavoro	325	96 c. 3 a	43,63	59,78	0,45%
altre	130,49		17,52	24	0,18%
totale	2816,29		378,12	518,02	3,94%
% incremento					3,94%
su					
71.567,02					
AUMENTO	**MEDIO**	**MENSILE**	**216,64**	**per 13 mensilità**	

TABELLA 2 - RIEPILOGO ARRETRATI AL 31 DICEMBRE 2019			
DA VOCI FISSE			
ANNO	AUMENTI TABELLARE	MENSILITA	AUMENTI/ANNO
2016	19,70	13	256,10
2017	59,80	13	777,40
2018	125,00	13	1625,00
2019	125,00	13	1625,00
		TOTALE	4283,50
UNA TANTUM			540,00
TOTALE			4823,50

TABELLA 2 - AUMENTI DI CATEGORIE PARTICOLARI	
CATEGORIA	AUMENTI/ANNO dal 1/1/2019
MEDICI SPECIFICITA' MEDICA E VETERINARIA	83,93
SANITARI NON MEDICI ESCLUSIVITA < 5 ANNI	33,58
SANITARI NON MEDICI ESCLUSIVITA > 5 ANNI	113,75
SANITARI NON MEDICI ESCLUSIVITA > 15 ANNI O STRUTT. SEMPLICE	660,55
MAGGIORAZIONE UNA TANTUM	210,00

TABELLA 2 - ARRETRATI PER INCREMENTO FONDI AZIENDALI DA 1/1/2019	
FONDO PER RETRIBUZIONE INCARICHI	248,30
FONDO DI RISULTATO	162,50
FONDO RETRIBUZIONE CONDIZIONE DI LAVORO	325,00
TOTALE ARRETRATI FONDI AZIENDALI	735,80

TABELLA 3 - EFFETTI ECONOMICI DELLA RICOSTRUZIONE DI CARRIERA

ARRETRATI INDIVIDUALI DA RICOSTRUZIONE CARRIERA TEMPO DETERMINATO EPERIODI DISCONTINUI

DALLA FIRMA DEFINITIVA DEL CCNL

Per la retribuzione di posizione
All'anzianità di ruolo a tempo indeterminato senza soluzione di continuo si sommano i periodi a tempo determinato o discontinui.

Per l'indennità di esclusività
All'anzianità a tempo indeterminato e a tempo determinato senza soluzione di continuo si sommano i periodi a tempo determinato o a tempo indeterminato discontinui.

Si determina un anticipo della retribuzione collegata all' anzianità per tutti coloro che hanno avuto periodi di lavoro a tempo determinato o discontinui.

AL COMPIMENTO DEI 5 ANNI			
incremento ANNUO sulla posizione fino al 31/12/2019	3608,29 euro	per i medici	
	4340,39 euro	per i sanitari non medici	
incremento ANNUO sulla posizione dal 1/1/2020	4000 euro	per tutti	
l'incremento dell'esclusività	7648,80 euro	per i medici	
	3996,17 euro	per i sanitari non medici	
per i sanitari non medici dal 1.1.2020	4076,33 euro		
AL COMPIMENTO DEI 15 ANNI			
l'incremento dell'esclusività	3689,59 euro	per i medici	
	7526,39 euro	per i sanitari non medici	
per i sanitari non medici dal 1.1.2020	7676,98 euro		
l'incremento ANNUO sulla posizione è dal 1/1/2020			
se la posizione complessiva compresa la variabile aziendale è inferiore a 6000 euro viene elevata a questo valore			
AL COMPIMENTO DEI 20 ANNI			
l'incremento ANNUO sulla posizione è dal 1/1/2020			
se la posizione complessiva compresa la variabile aziendale è inferiore a 7000 euro viene elevata a questo valore			

TABELLA 4 - EFFETTI PENSIONISTICI DEL CCNL: PENSIONE

1)	**>18 ANNI AL 31/12/1995** SPOSTAMENTO DAL RISULTATO ALLA POSIZIONE FISSA O VARIABILE PASSAGGIO DA QUOTA B RISULTATO A QUOTA A POSIZIONE	MINIME DIFFERENZE
2)	**<18 ANNI AL 31/12/1995 SISTEMA MISTO** PARTE RETRIBUTIVA RISULTATO NON UTILE POSIZIONE FISSA O VARIABILE UTILE	
	ESEMPIO	
	1000 EURO LORDI ANNUI CHE PASSANO DA RISULTATO A POSIZIONE INCREMENTANO LA PENSIONE DA 238 A 415 EURO	
3)	CONTRIBUZIONE A PARTIRE DAL 1/1/1996 CONTRIBUTIVO PURO	NESSUNA DIFFERENZA

TABELLA 5 - EFFETTI PENSIONISTICI DEL CCNL: LIQUIDAZIONE		
1)	AZIENDE CHE NON HANNO DIVISO LA POSIZIONE UNIFICATA IN FISSA E DIFFERENZIALE SUI MINIMI	
	POSIZIONE UNIFICATA	TUTTA UTILE PER LA LIQUIDAZIONE
	POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE	NON UTILE PER LA LIQUIDAZIONE
2)	AZIENDE CHE NON HANNO DIVISO LA POSIZIONE UNIFICATA IN FISSA E DIFFERENZIALE SUI MINIMI	
	POSIZIONE FISSA	UTILE PER LA LIQUIDAZIONE
	DIFFERENZIALE SUI MINIMI	NON UTILE PER LA LIQUIDAZIONE
	POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE	NON UTILE PER LA LIQUIDAZIONE

PER TUTTI				
	NUOVA FISSA	VECCHIA UNIFICATA		NETTO
S.COMPLESSE/CHIRUGIA/ESCLUSIVI	18.000,00	15.449,16	2.550,84	4478,59
S.COMPLESSE/MEDICINA/ESCLUSIVI	17.000,00	13.927,56	3.072,44	5394,39
S.COMPLESSE/TERRITORIO/ESCLUSIVI	16.000,00	13.176,86	2.823,14	4956,68
S.SEMPLICE DIPARTIMENTALE	12.500,00	9.869,49	2.630,51	4618,47
S.SEMPLICE	11.000,00	9.869,49	1.130,51	1984,87
> 20 ANNI	7.000,00	3.608,29	3.391,71	5954,94

DIFFERENZIALE SUI MINIMI ULTERIORE RECUPERO					
	UNIFICATA	FISSA	DIFFEREN. MINIMI		NETTO
COMPLESSA CHIRURGHI	15.449,16	8.879,55	6.569,61		11534,48
COMPLESSA MEDICI	13.927,56	7.709,09	6.218,47		10917,98
TERRITORIO	13.176,86	7.131,68	6.045,18		10613,72
SEMPLICE / MODULO	9.869,49	6213,31	3.656,18		6419,28
EQUIPARATO	3.608,29	2.572,18	1.036,11		1819,13

TABELLA 6 - ANALISI ANDAMENTO DELLA DISTRIBUZIONE DELLE VOCI RETRIBUTIVE

TUTTI	MEDICI ODONTOIATRI VETERINARI DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI				
		2017	2016	2010	2004
		Importo			
Totale		10.115.852.543	10.236.490.895	11.123.019.979	9.195.262.076
Totale voci di spesa stipendiali		5.776.975.077	5.825.188.712	6.463.878.743	4.600.362.586
	ARRETRATI ANNI IN CORSO		687.370	15.360.710	22.816.176
	ARRETRATI PER ANNI PRECEDENTI	2.923.963	7.852.529	73.777.251	86.901.576
	PROGRESSIONE PER CLASSI E SCATTI/FASCE RETRIBUTIVE	5.426.611			
	R.I.A.	215.410.695	244.332.991	395.769.924	550.207.731
	RECUPERI PER RITARDI ASSENZE ECC.	-8.359.642	-5.630.250	-5.187.211	-11.206.135
	STIPENDIO	4.872.123.904	4.884.477.044	5.236.758.059	2.579.986.259
	TREDICESIMA MENSILITA'	689.449.546	693.469.028	747.400.010	600.569.835
	I.I.S				851.087.146
Totale Straordinari		97.836.490	97.143.084	125.718.915	109.082.677
	STRAORDINARIO	97.836.490	97.143.084	125.718.915	109.082.677
Totale indennità		3.821.424.056	3.865.790.182	3.917.869.708	3.788.363.587
	ASSEGNO AD PERSONAM	12.870.804	15.307.687		
	IND DIREZ. STRUTT. COMP.	65.854.716	67.583.602	79.911.526	49.236.931
	IND. DI VACANZA CONTRATTUALE	35.407.870	35.752.491	22.861.079	
	INDENNITÀ ART. 42, COMMA 5-TER, D.LGS. 151/2001	9.786.072	8.859.418		
	INDENNITA' DE MARIA	64.751.651	48.982.787		
	INDENNITA' DI ESCLUSIVITA'	1.271.837.907	1.297.596.369	1.394.492.678	1.221.915.392
	INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICO-VETERINARIA	836.332.049	860.020.929	910.420.376	902.044.057
	INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA	4.964.810	2.694.443		
	MAGGIORAZ. RETR. POSIZIONE DIRETTORE DIPARTIMENTO	23.717.930	24.621.400		
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	494.948.119	522.269.255	647.792.968	1.135.059.582
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - QUOTA VARIABILE	476.252.729	471.063.685	423.914.052	
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	524.699.399	511.038.116	438.477.029	418.517.408
	ALTRE INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO				61.590.218

Totale altre accessorie		419.616.920	448.368.917	615.552.613	582.997.845
	ALTRE SPESE ACCESSORIE ED INDENNITA' VARIE	72.538.741	79.723.605	173.382.287	222.468.389
	ALTRI COMPENSI ACCESSORI PERSONALE UNIVERSITARIO	46.132.004	66.437.923		
	ALTRI COMPENSI PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO	81.098.437	86.124.606	81.230.086	
	ARRETRATI ANNI PRECEDENTI	17.917.522	14.325.544	124.474.707	162.715.734
	COMPENSI PRODUTTIVITA'	9.526.534	8.458.720	24.323.443	83.843.735
	COMPENSO PER TURNI DI GUARDIA NOTTURNI DIRIGENTI	79.978.242	82.068.150	84.433.766	
	COMPETENZE PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO PRESSO L'AMM.NE	1.122.278	61.673		
	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	138.739	1.666		
	INDENNITA' FUNZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4.848.097	834	550.691	
	INDENNITA' DI COORDINAMENTO	650.914	38.724	707.967	35.775.482
	ONORARI AVVOCATI	2.343.675			
	PRONTA DISPONIBILITA'	103.321.737	111.127.472	126.449.666	132.649.886
	RIA	215.410.695	244.332.991	395.769.924	550.207.731
	ASSEGNO AD PERSONAM	12.870.804	15.307.687		
	IND DIREZ. STRUTT. COMP.	65.854.716	67.583.602	79.911.526	49.236.931
	INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICO-VETERINARIA	836.332.049	860.020.929	910.420.376	902.044.057
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	494.948.119	522.269.255	647.792.968	1.135.059.582
	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - QUOTA VARIABILE	476.252.729	471.063.685	423.914.052	
	FONDO POSIZIONE	1.886.258.417	1.936.245.158	2062038922	2.086.340.570
	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	524.699.399	511.038.116	438.477.029	418.517.408
	COMPENSO PER TURNI DI GUARDIA NOTTURNI DIRIGENTI	79.978.242	82.068.150	84.433.766	
	PRONTA DISPONIBILITA'	103.321.737	111.127.472	126.449.666	126.578.966
	ALTRI COMPENSI PARTICOLARI CONDIZIONI LAVORO	81.098.437	86.124.606	81.230.086	
	STRAORDINARIO	97.836.490	97.143.084	125.718.915	104.451.737
	ALTRE INDENNITA' ACCESSORIE				209.456.423

	CONDIZIONI LAVORO	362.234.906	376.463.312	417.832.433	231.030.703
	TOTALE FONDI	2.773.192.722	2.823.746.586	2.918.348.384	2.898.604.415
	FONDI PIU'RIA	2.988.603.417	3.068.079.577	3.314.118.308	3.448.812.146

TABELLA 7 Retribuzioni medie esclusa indennità di esclusività di rapporto - valori annui lordi

Anno	Medici Odontoiati Veterinari	Dirigenza sanitaria	Tutta Area
2017	72.738	61.776	71.556
2016	73.216	61.765	71.968
2015	**73.291**	**61.539**	**71.996**
2014	73.093	61.253	71.779
2013	73.373	61.390	72.036
2012	73.923	61.728	72.564
2011	74.021	61.449	**72.617**
2010	**74.023**	61.055	72.580
2009	72.187	59.364	70.765
2008	71.978	58.725	70.506
2007	68.623	55.834	67.195
2006	68.339	55.137	66.841
2005	65.350	52.491	63.867
2004	62.182	48.801	60.635
2003	61.693	48.001	60.097
2002	61.471	47.616	59.867
2001	59.897	46.140	58.300

Retribuzioni medie nella pubblica amministrazione - Personale dirigente[1]

Anno 2017

Categorie di personale	Stipendio + IIS	Altro fisso	Totale voci stipendiali	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Altro	Totale voci accessorie	Retribuzione complessiva
Dirigenti Ruolo Amministrativo	*39.833*	*6.404*	***46.237***	*20.410*	*8.888*	*5.537*	***34.834***	***81.071***
Dirigenti Ruolo Professionale	*40.016*	*5.786*	***45.802***	*17.253*	*8.615*	*6.337*	***32.205***	***78.007***
Dirigenti Ruolo Tecnico	*39.860*	*5.378*	***45.237***	*14.632*	*6.013*	*2.375*	***23.020***	***68.257***
Dirigenti Sanitari non Medici	*39.997*	*5.820*	***45.817***	*8.434*	*5.678*	*1.847*	***15.959***	***61.776***
Dirigenti non medici	***39.970***	***5.868***	***45.838***	***10.951***	***6.319***	***2.672***	***19.942***	***65.681***
Medici	*40.032*	*7.945*	***47.977***	*8.119*	*4.169*	*12.334*	***24.622***	***72.599***
Odontoiatri	*39.966*	*6.794*	***46.759***	*5.269*	*2.736*	*9.335*	***17.340***	***64.099***
Veterinari	*39.997*	*9.252*	***49.249***	*9.572*	*5.520*	*11.259*	***26.350***	***75.599***
Dirigenti medici	***40.031***	***8.007***	***48.037***	***8.187***	***4.233***	***12.280***	***24.700***	***72.737***
Servizio Sanitario Nazionale	***40.022***	***7.706***	***47.728***	***8.576***	***4.527***	***10.928***	***24.031***	***71.759***

	EX AREA IV						
	MEDICI	ODONTOIATRI	VETERINARI				
						2017	2017
			CCNL 2016-2018	SITUAZIONE ATTUALE	DIFFERENZA	NUMERO	INCREMENTO
S.COMPLESSE	CHIRURGIA	ESCLUSIVI	18.000,00	15.449,16	2.550,84	1.842	4.698.647,28
	MEDICINA	ESCLUSIVI	17.000,00	13.927,56	3.072,44	3.587	11.020.842,28
	TERRITORIO	ESCLUSIVI	16.000,00	13.176,86	2.823,14	1.155	3.260.726,70
S.SEMPLICE	DIPART.	ESCLUSIVI	12.500,00	9.869,49	2.630,51	6.584	17.319.277,84
S.SEMPLICE		ESCLUSIVI	11.000,00	9.869,49	1.130,51	5.680	6.421.296,80
> 20 ANNI		ESCLUSIVI	7.000,00	3.608,29	3.391,71	16.566	56.187.067,86
> 15 ANNI		ESCLUSIVI	6.000,00	3.608,29	2.391,71	21.376	51.125.192,96
> 5 ANNI		ESCLUSIVI	5.500,00	3.608,29	1.891,71	31.121	58.871.906,91
< 5ANNI		ESCLUSIVI	1.500,00	0	1.500,00	15.227	22.840.500,00
S.COMPLESSE		NON ECLUS.	9.900,00	2.934,43	6.965,57	397	2.765.331,29
S.SEMPLICE		NON ECLUS.	6.050,00	2.782,47	3.267,53	643	2.101.021,79
media11.750					-		-
> 20 ANNI		NON ECLUS.	3.850,00	0	3.850,00	1.941	7.472.850,00
> 15 ANNI		NON ECLUS.	3.300,00	0	3.300,00	946	3.121.800,00
> 5 ANNI		NON ECLUS.	2750,00	0	2.750,00	2370	6.517.500,00
< 5ANNI		NON ECLUS.	825,00	0	825,00	1335	1.101.375,00
					-		-
	15 SEPTIES				-	115	-
	TOTALE					110.885	254.825.336,71
			PRO CAPITE MEDICI ODONTOIATRI VETERINARI				2.298,10

ipotesi che le struttura semplici dipartimentali siano in numero uguale alle strutture complesse

N.B IL RAFFRONTO E' TRA LA POSIZIONE FISSA (O GARANTITA PER I 15 E 20 ANNI)E LA POSIZIONE UNIFICATA SENZA CONSIDERARE IL DIFFERENZIALE SUI MINIMI CONTEGGIATO NELL'UNIFICATA

PSICOLOGI FARMACISTI BIOLOGI FISICHI CHIMICI PROF.SANITARIE							
			CCNL 2016-2018	SITUAZIONE ATTUALE	DIFFERENZA	2017	2017
						NUMERO	INCREMENTO
S.COMPLESSE	DIR.SANITARIA	ESCLUSIVI	17.000,00	13.883,53	3.116,47	670	2.088.034,90
					-		-
S.SEMPLICE	DIPART.	ESCLUSIVI	12.500,00	8.254,57	4.245,43	670	2.844.438,10
					-		-
S.SEMPLICE		ESCLUSIVI	11.000,00	8.254,57	2.745,43	1.346	3.695.348,78
					-		-
> 20 ANNI		ESCLUSIVI	7.000,00	4.643,37	2.356,63	4.839	11.403.732,57
					-		-
> 15 ANNI		ESCLUSIVI	6.000,00	4.643,37	1.356,63	1.300	1.763.619,00
					-		-
> 5 ANNI		ESCLUSIVI	5.500,00	4.643,37	856,63	3.019	2.586.165,97
					-		-
< 5ANNI		ESCLUSIVI	1.500,00	302,98	1.197,02	1.333	1.595.627,66
					-		-
S.COMPLESSE		NON ECLUS.	9.350,00	4.479,04	4.870,96	1	4.870,96
					-		-
S.SEMPLICE		NON ECLUS.	6.050,00	2.756,08	3.293,92	2	6.587,84
media11.750					-		-
> 20 ANNI		NON ECLUS.	3.850,00	1435,03	2.414,97	26	62.789,22
					-		-
> 15 ANNI		NON ECLUS.	3.300,00	1435,03	1.864,97	6	11.189,82
					-		-
> 5 ANNI		NON ECLUS.	2750,00	1435,03	1.314,97	24	31.559,28
					-		-
< 5ANNI		NON ECLUS.	825,00	0	825,00	41	33.825,00
					-		-
	15 SEPTIES				-	45	-
	TOTALE					13.322	26.127.789,10
	PRO CAPITE SANITARI NON MEDICI						1.961,25

ipotesi che le struttura semplici dipartimentali siano in numero uguale alle strutture complesse
N.B IL RAFFRONTO E' TRA LA POSIZIONE FISSA (O GARANTITA PER I 15 E 20 ANNI)E LA POSIZIONE UNIFICATA
SENZA CONSIDERARE IL DIFFERENZIALE SUI MINIMI CONTEGGIATO NELL'UNIFICATA

TABELLA 11 - TRASFERIMENTO QUOTE VARIABLI IN QUOTE FISSE		
EX AREA IV		
MEDICI		
ODONTOIATRI		
VETERINARI		
Totale ex Area IV	**254.825.336,71**	**110.885**
EX AREA III		
PSICOLOGI		
FARMACISTI		
BIOLOGI		
FISICI		
CHIMICI		
PROF.SANITARIE		
Totale ex Area III	**26.127.789,10**	**13.322**
TOTALE GENERALE	**280.953.125,81**	**124.207**
PRO CAPITE	**2.261,97**	

I FONDI
TITOLO V – CAPO IV - Articoli 94-95-96

a cura di Gianfranco Rivellini, Anita Parmeggiani, Giuseppe Montante

Sintesi Capo IV

Il **Capo IV** "*Fondi*" rientra nel **Titolo V** "T*rattamento Economico dei Dirigenti*", che comprende i seguenti Capi:

- ✓ Capo I "*Struttura della Retribuzione*"
- ✓ Capo II "*Stipendio Tabellare*"
- ✓ Capo III "*Retribuzione di Posizione e di Risultato*"
- ✓ Capo IV "*I Fondi*"
- ✓ Capo V "*Compensi correlati alle condizioni di lavoro*"

Commento generale Capo IV

Il Capo IV del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Ccnl), sottoscritto il 19 dicembre 2019, ottempera alle previsioni del cosiddetto "*Decreto Brunetta*" (Legge 150/2009 **(Nota 305)**), secondo il quale nella successiva tornata contrattuale si sarebbe dovuto operare la semplificazione delle Aree Contrattuali, riducendole complessivamente a quattro. La citata riforma è stata resa operativa soltanto dopo la stipula del Contratto Collettivo Nazionale Quadro (Ccnq) del 13/07/2016, - "*Definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale* (2016-2018)" **(Nota 284)**, da intendersi quale atto negoziale presupposto per il rinnovo nel triennio 2016-2018 dei Contratti Collettivi Nazionali delle Pubbliche Amministrazioni (PA). Il citato Ccnq ha infatti disciplinato la ripartizione delle aree dirigenziali e non dirigenziali nei seguenti quattro comparti:

- Comparto delle Funzioni centrali;
- Comparto delle Funzioni locali;
- Comparto dell'Istruzione e della ricerca;
- Comparto della Sanità.

Gli artt. 94, 95 e 96 del Capo IV del nuovo Ccnl della Dirigenza Sanitaria unificano in un solo corpo le previgenti clausole contrattuali dell' ex Area IV (Dirigenza Medica e Veterinaria) e dell' ex Area III (Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa), limitatamente alla sola Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie. Disciplinano rispettivamente:

- Il Fondo per la retribuzione degli incarichi;
- Il Fondo per la retribuzione di risultato;
- Il Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Le clausole contrattuali relative ai fondi sono state completamene riscritte, rispetto alla complessa stratificazione alla quale si era giunti nel lontano 2010, rispettivamente con i Ccnl 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV Medico-Veterinaria ed i Ccnl del 17.10.2008 e Ccnl 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (*Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*).

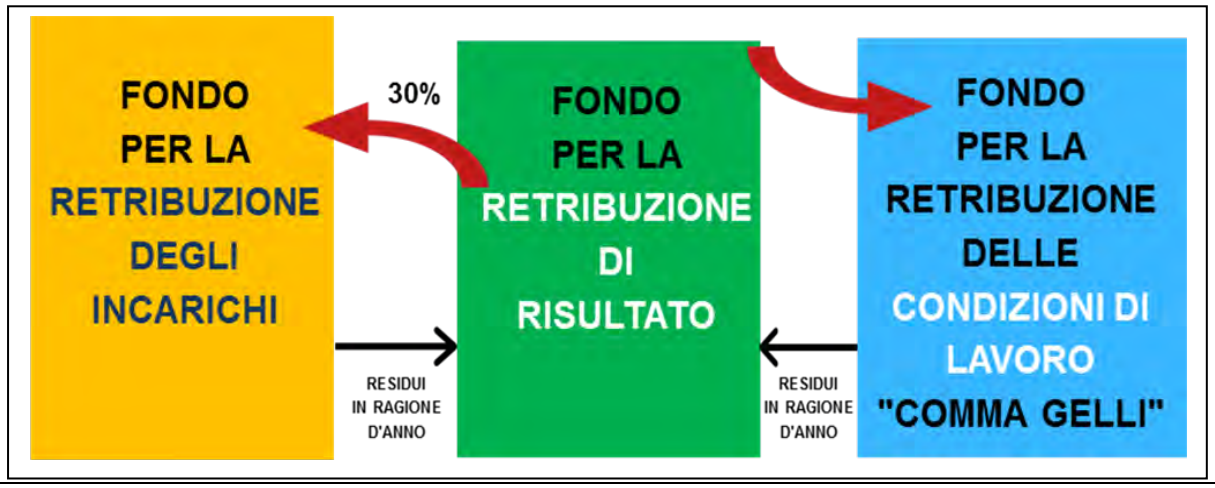
Gli articoli 94, 95 e 96 del Ccnl rappresentano l'approdo finale, basato sul dichiarato intento dell'atto di indirizzo, secondo il quale il nuovo Ccnl della dirigenza medica e sanitaria avrebbe dovuto prevedere "*modalità di riconversione delle risorse del trattamento variabile, tendendo ad una semplificazione complessiva del percorso di costituzione, di computo e di utilizzazione dei fondi*". La trattativa ha raggiunto un equilibrato compromesso tra la richiesta di parte pubblica, tesa alla iniziale massima semplificazione attraverso la confluenza dei previgenti fondi, da complessivamente nove ad un unico fondo per tutta la dirigenza sanitaria e le richieste sindacali che, accettando il processo di armonizzazione di cui al disposto legislativo (art. 23, commi 1 **(Nota 306)** e 2 del D. Lgs. 75/2017 **(Nota 136)** – Riforma Madia), puntavano a mantenere le rispettive specificità di finanziamento e di destinazione d'uso dei tre fondi (incarichi, risultato e disagio).

L'obiettivo di parte sindacale era quello di ottemperare al processo di armonizzazione voluto dalla riforma Madia, nel senso di unificare le clausole del Ccnl, relativamente alle pregresse afferenze delle ex aree III e IV dirigenziali, ma tenendo ferma la bussola sulla necessità di riservare specifici articoli per disciplinare i diversi criteri di finanziamento e di destinazione d'uso delle risorse connesse al trattamento variabile, oggetto

della contrattazione decentrata. Ciò con l'obiettivo di preservare l'esigibilità trasparente di clausole contrattuali complesse, là dove le soluzioni di parte pubblica, un solo fondo oppure due fondi [(incarichi e risultato unificati) + (condizioni di lavoro)] avrebbero potuto ulteriormente favorire politiche gestionali di utilizzo improprio dei fondi stessi.
In questi anni, a causa delle ripetute incursioni legislative nazionali in combinato disposto con discutibili e penalizzanti politiche regionali, si è assistito alla tendenza volta a privilegiare lo shunt delle risorse destinate alla valorizzazione della progressione di carriera, stabile, pensionabile ed esigibile mensilmente, connessa all'attribuzione e pesatura degli incarichi dirigenziali, verso l'acquisto di ore lavoro e/o di volumi prestazionali aggiuntivi, oltre la negoziazione di budget, oppure da destinarsi al disagio, a fronte della carenza di dotazione organica.
La formulazione degli articoli 94, 95 e 96 segue una procedura standard, di seguito sintetizzata.

- ✓ Ciascun fondo è istituito dall'anno successivo alla sottoscrizione del nuovo Ccnl, dunque a partire dal 1 gennaio 2020 [comma 1, artt. 94, 95 e 96].
- ✓ La definizione delle risorse consolidate nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di Ccnl (2019), relative a ciascun fondo equipollente di cui ai previgenti Ccnl, ex Area IV e di ex Area III, per la sola dirigenza sanitaria e la dirigenza delle professioni sanitarie, le quali confluiscono in ciascun nuovo fondo, ad invarianza complessiva di spesa ed a determinare un unico importo del fondo stesso, così neo istituito [comma 2, lettere a) e b) dell' art. 94; comma 2, lettere a), b) e c) dell' art. 95; comma 2, lettere a) e b) dell' art. 96].
- ✓ Gli addendi che stabilmente e su base annua vanno ad incrementare ciascun fondo, derivante dalle risorse "fresche", stanziate per il rinnovo contrattuale, a decorrere dal 31.12.2018 e per un ammontare complessivo, esigibile dal 1 gennaio 2019, pari al valore nominale ed assoluto [comma 3, lettera a) degli artt. 94, 95 e 96], da moltiplicarsi per il numero di dirigenti in servizio al 31 dicembre 2015, afferenti all'ex Area IV ed all'ex Area III, per quest'ultima, al netto della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa;
- ✓ Gli addendi che stabilmente vanno ad incrementare ciascun fondo, derivanti da clausole contrattuali che trovano tuttora validità, di Ccnl previgenti, afferenti all'ex Area IV ed ex Area III, per la sola dirigenza sanitaria e la dirigenza delle professioni sanitarie;
- ✓ Gli addendi che possono incrementare i relativi fondi, con importi variabili di anno in anno [comma 4, artt. 94, 95 e 96];
- ✓ La clausola di riferimento alle linee guida regionali [comma 5, artt. 94 e 95];
- ✓ La clausola imperativa secondo la quale "*la quantificazione delle risorse di ciascun Fondo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017*" **(Nota 136)** [comma 6, artt. 94, 95 e 96];
- ✓ La definizione univoca degli specifici istituti contrattuali di trattamento economico per i quali le risorse di ciascun fondo sono annualmente rese disponibili [comma 7, artt. 94 e 95 – comma 5, art. 96].

La visione d'insieme del composito articolato che riguarda i nuovi Fondi contrattuali consente di ritenere che questo Ccnl, dopo circa 10 anni di "fermo biologico", rappresenta uno strumento che ha introdotto sensibili innovazioni in tema di chiarezza e di semplificazione delle clausole sulle quali poggiano le regole di costituzione e di utilizzo dei fondi stessi. Le disposizioni che dinamizzano la loro osmosi rappresentano una grande opportunità per le Organizzazioni sindacali di aprire una stagione nuova e più incisiva che nel passato, volta a potenziarne il ruolo nella contrattazione decentrata, come è intuitivamente apprezzabile dallo schema di seguito illustrato.



Infine per semplificare l'azione di chi deve applicare il Ccnl nelle aziende e per ogni Dirigente medico, veterinario, sanitario e delle professioni sanitarie che voglia essere maggiormente consapevole delle disposizioni contrattuali sul tema dei fondi, risulta utile focalizzare l'attenzione sui criteri rispetto ai quali comprendere cosa è sopravvissuto dei rispettivi previgenti Ccnl (ex Area IV ed ex Area III, per la sola dirigenza sanitaria e la dirigenza delle professioni sanitarie).
Le clausole dei previgenti Ccnl, citate negli artt. 94, 95 e 96 e non espressamente disapplicate, trovano tuttora validità, come richiamato all'art. 103 (Decorrenze e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "*Trattamento economico dei dirigenti*"). Si rimanda inoltre all'art. 123 – (Conferme) – che recita "*Le disposizioni contenute nei precedenti Ccnl concernenti le Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli e nei commi appositamente riferiti alle disapplicazioni e/o in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente Ccnl*".

Articolo 94
Fondo per la retribuzione degli incarichi

Sintesi

Comma 1

Istituisce la decorrenza del NUOVO FONDO, dall'anno successivo alla sottoscrizione del Ccnl, dunque a partire dal 1 gennaio 2020.

Comma 2

Prevede la modalità di costituzione del NUOVO FONDO, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, per confluenza dei valori dei suoi addendi consolidati nell'anno di sottoscrizione del nuovo **Ccnl (2019)**, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa aziendale.

- Le risorse del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art.**9** del **Ccnl 6.5.2010**, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV Medico-Veterinaria **[lett. a)]**
- Le risorse del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. **58, comma 4** del **Ccnl 5.12.1996**, all'art. **8** del **Ccnl 6.5.2010**, biennio economico 2008-2009 ed all'art**. 8, comma 6**, del **Ccnl del 17.10.2008** (*Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*) **dell'Area III,** con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi **al netto** di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa **[lett. b)].**

Art. 9 CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV Medico-Veterinaria - "*Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa*"
1. Il fondo previsto dall'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2007. 2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli. 3. A decorrere dal 1 gennaio 2009, il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di € 215,80 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007. 4. E' confermato il comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Art. 58, comma 4 del CCNL 5.12.1996 dell'Area III - "*Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario*"
4. **Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti del ruolo sanitario è formato**: a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993: – alle indennità previste dagli artt. 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 42, 43 e 44 del presente contratto; – all'indennità di partecipazione all'Ufficio di Direzione, di cui all'art. 46 del D.P.R. 384/1990, per i Dirigenti per i quali era prevista; – alle indennità dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante. b) di una somma pari allo 0,22 % 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 del ruolo sanitario, limitatamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (mese di dicembre e 13^ mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, dall'1.1.1996 è incrementato, rispettivamente di una somma pari all'1,46% del medesimo monte salari.

Art. 8 CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 **dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie -** "*Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa*"
1. I fondi previsti dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008. 2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli. 3. E' confermato il comma 3 dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008

Art. 8, comma 6 del **CCNL 17 ottobre 2008**, **dell'Area III - "***Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione***"**
6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005, come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo.

Comma 3

Prevede le risorse che **stabilmente incrementano su base annua** il Nuovo Fondo, **con risorse di questo contratto** e con **risorse storiche**, al verificarsi delle condizioni, previste nelle clausole, espressamente citate, dei previgenti Ccnl dell'ex Area IV e III, di cui alle successive lettere:

a) **l'incremento** previsto dal nuovo Ccnl di **Euro 248,30** per unità di personale in servizio al **31.12.2015**, a **decorrere dal 31.12.2018** ed a **valere dall'anno successivo** (2019);

b) l'importo corrispondente alla **R. I. A.** ed agli **assegni personali** dell'ex Area Medico – Veterinaria e dell' ex Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie [**art. 50, comma 2, lett. d) dei rispettivi Ccnl 8.6.2000**]**.** L'importo delle voci sopra richiamate confluisce stabilmente nel Nuovo Fondo (unico) dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno - per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

c) **quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale**, concordata in contrattazione integrativa, per **l'Area della Dir. Medico – Veterinaria** e per **l'Area della Dir. Sanitaria** e delle **Professioni Sanitarie** [**art. 50, comma 2, lett. a**), dei rispettivi CCNL 8.6.2000]*, **al netto** dei dirigenti non sanitari* [professionali, tecnici ed amministrativi]. Per ambedue le Aree si deve tener conto di quanto previsto dal **Confronto Regionale** (Art. 6, comma 1, lett. a) del presente Ccnl). Si ribadisce che questo incremento decorre già dall'anno di istituzione del nuovo Fondo (2020), tenuto conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente Ccnl - dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

d) le **risorse** che **saranno determinate** per **l'incremento delle dotazioni organiche o dei servizi** per l'Area della Dir. Medico – Veterinaria e per l'Area della Dir. Sanitaria e delle Professioni Sanitarie, previsti dall'art. **53, comma 1** dei rispettivi Ccnl 8.6.2000. Si ribadisce che l'incremento decorre già dall'anno di costituzione del nuovo Fondo (2020), limitatamente ai soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente Ccnl;

e) le **eventuali risorse del Fondo di Risultato trasferite stabilmente al nuovo Fondo degli Incarichi,** ai sensi dell'art. **95, comma 9** (*del presente Ccnl).*

Art. 50, comma 2, lett. a), d), **del CCNL 8.6.2000** dell' ex **Area IV** - "*Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa*"
2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse: **a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio**; b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all' 1,6% del monte salari annuo della dirigenza medico veterinaria calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997; c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi – anche a parità di organico. **d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3** *[del CCNL 8 giugno 2000 – ex area IV]***;**

Art. 50, comma 2, lett. a), d), del CCNL 8.6.2000 dell' **ex Area III** - "*Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa*"
2. Il **fondo di pertinenza dei dirigenti sanitari** è integrato con le seguenti risorse: **a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;** b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 0,94% del monte salari dei dirigenti del ruolo sanitario calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997, da accantonare per le finalità di cui all'art. 42; c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati della riorganizzazione. **d) gli assegni personali di cui all'art. 39 che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari** *[del CCNL 8 giugno 2000 – ex area III]***;**

Comma 4

Prevede le risorse che **possono incrementare** il nuovo Fondo **con importi variabili di anno in anno.** Queste sono:

a) le **risorse per l'incremento dei servizi per** l'Area della Dir. Medico – Veterinaria e per l'Area della Dir. Sanitaria e delle Professioni Sanitarie, previsti dai rispettivi **art. 53, comma 2**, dei Ccnl 8.6.2000;

b) le **eventuali altre risorse** derivanti da **disposizioni di legge** che prevedano **specifici trattamenti** economici in favore del personale, **coerenti con le finalità** del presente Fondo.

Art. 53 CCNL 8.6.2000 dell' ex **Area IV** - "*Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi"*
1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52 [*CCNL 8 giugno 2000*], nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 [*Indennità Struttura Complessa*] e 42 [*Indennità di Esclusività*]; **2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio**.
Art. 53 CCNL 8.6.2000 dell' ex **Area III** - "*Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche"*
1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52 [*CCNL 8 giugno 2000*], nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui all'art. 41 [*Indennità Struttura Complessa*] e - per i dirigenti sanitari – dell'art. 43 [*Indennità di Esclusività*]. **2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio**.

Comma 5

Le risorse [*incrementi stabili*] di cui al **comma 3, lett. c)** e **d)** e le risorse [*incrementi variabili di anno in anno*] di cui al **comma 4, lett. a)** devono **essere autorizzate dalle linee guida regionali**. Le risorse di cui al comma 4, lett. a) sono stanziate ad incremento del fondo **nel rispetto dei vincoli** dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi **(piani di rientro)**.

Comma 6

La **quantificazione delle risorse del nuovo Fondo** (*con decorrenza 1 gennaio 2020)* **deve** comunque avvenire, **complessivamente**, nel **rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (Nota 136)**.

Comma 7

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi. Questi sono:

a) la retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui **all'art. 91**, ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. **92, comma 4** (*Clausola di garanzia*);

b) l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa [**art. 90 del presente Ccnl]**;
c) l'indennità di specificità medico – veterinaria [**art. 90 bis del presente Ccnl**);
d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge [**comma 4, lett. b)** – Nuovo Fondo degli incarichi], a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
e) lo specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria **art. 38, comma 3** del Ccnl dell'8.6.2000 (*Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello*) dell'ex Area IV Medico - Veterinaria ed **art. 39, comma 2** del Ccnl dell'8.6.2000 (*Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario*) dell'ex Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;
f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Art. 38, comma 3 del CCNL dell'8.6.2000 (***Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello*** dell'ex **Area IV Medico – Veterinaria)**
3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del d. lgs 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura previste dall' art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 [CCNL 8 giugno 2000 – "Effetti della Valutazione negativa"]. **** [l'art. 34 è stato sostituito dall'art. 30 del CCNL 3 novembre 2005, confermato dal art. 61 del presente CCNL 19 dicembre 2019]***

Art. 39, comma 2 del CCNL dell'8.6.2000 (***Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario***) ex **Area III**
2. Ai dirigenti, già di II livello, assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del d.lgs. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto, con le medesime caratteristiche e natura previste dall'art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 [CCNL 8 giugno 2000 – "Effetti della Valutazione negativa"]. **** [l'art. 34 è stato sostituito dall'art. 30 del CCNL 3 novembre 2005, confermato dal art. 61 del presente CCNL 19 dicembre 2019]***

Commento

L'art. 94 "Fondo per la retribuzione degli incarichi" opera una sintesi di unificazione delle previgenti clausole che disciplinavano nei rispettivi Ccnl il "*Fondo per l'indennità di specificità medica, la retribuzione di posizione, l'equiparazione, lo specifico trattamento o l'indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa*" [**art. 50** Ccnl **8 Giugno 2000 – ex Area IV**) ed il "*Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa*" [**art. 50** Ccnl **8 Giugno 2000 – ex Area III**), contenente, quest'ultimo, specifiche clausole per la sola dirigenza sanitaria (comma 2). Va messo in evidenza che si tratta di un "nuovo fondo"; così viene detto nel Ccnl.
Operativamente decorre dall'anno 2020.
Si costituisce con **risorse contrattuali fresche** e con **risorse contrattuali storicizzate**. All'atto della sua costituzione si fa riferimento al consolidato dell'anno 2019, per la confluenza delle risorse, come "*certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa*", dei fondi di riferimento, aggiornati negli importi maturati alla data 31.12.2009, come riferiti per la Dirigenza Medica e Veterinaria all'**art. 9 del Ccnl 6 maggio 2010, biennio 2008-2009** e per la dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie all' art. **58, comma 4,** Ccnl **5.12.1996**, art. **8, Ccnl 6.5.2010**, **biennio economico 2008-2009** ed all'art**. 8, comma 6**, **Ccnl del 17.10.2008** (*Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*). Relativamente alle risorse "*certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa*", consolidate nel 2019, la delegazione sindacale trattante si troverà di fronte la somma storicizzata dei due precedenti fondi, (ex Area III al netto della quota di spettanza della dirigenza tecnica, professionale ed amministrativa), sui quali le aziende hanno già operato i tagli di legge previsti all'art. **9 comma 2 bis d.l. 78/2010**, convertito in legge 122/2010, come modificato **dall'art. 1 comma 456 legge 147/2013 (Nota 307)**.
Resta ferma per la delegazione di parte sindacale cercare di verificare se la decurtazione operata negli anni 2011–2014 abbia operato soltanto sulla parte del fondo di posizione che remunera il trattamento accessorio, per quanto l'ammontare complessivo dei due rispettivi fondi (ex Area IV ed ex Area III) deve comunque essere ricondotto alla disposizione "Madia", secondo la quale "*a decorrere dal 1.1.2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*".
All'atto della sua istituzione (1° gennaio 2020) il nuovo Fondo degli incarichi deve trovarsi già arricchito delle risorse fresche del Ccnl [comma 3, lett. a)], pari ad euro 248,30 per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2015, che lo implementano a partire dal 31.12.2018. Questa tecnica comporta il suo incremento stabile ed esigibile dall'anno 2019. Dipende dunque dalla contrattazione aziendale, da aprirsi nel 2020, la modalità di utilizzo di queste nuove risorse. Si sottolinea tuttavia che nel nuovo fondo ed a valere per l'anno

2020, il tetto di cui al sopra citato D. Lgs. n. 75/2017 **(Nota 276)** non opera né rispetto alle nuove risorse del Ccnl (248,30 euro di cui al comma 3, lett. a) né rispetto all'incremento dei due fondi originari (ex Area IV ed Area III), qualora vi siano stati incrementi della dotazione organica nell' anno 2018, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23 (D. Lgs. 75/2017) **(Nota 136)**. Questa disponibilità discende dall'art. 11, comma 1, lettere *a) e b)* del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 290 del 14 dicembre 2018), coordinato con la legge di conversione 11 febbraio 2019, n. 12 recante: "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*" **(Nota 308)**. Ulteriore deroga al tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 **(Nota 136)** dei due fondi (ex Area IV ed ex Area III), come certificati nel 2019 e confluenti nel nuovo fondo dal 1 gennaio 2020, è contenuta nel cosiddetto "*Decreto Calabria*" [Decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito nella Legge 25 giugno 2019, n. 60, art. 11, comma 1]. Si legge infatti all'art. 11, comma 1, che anche ai fini del trattamento accessorio del personale il "*limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*, *è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite*, *riferito all'anno 2018*, *prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018*". **(Nota 309)**.
La consistenza del nuovo fondo si incrementa stabilmente dell'importo corrispondente alla RIA ed agli assegni personali dei cessati, a partire dall'anno successivo alla cessazione dei medesimi [comma 3 lett. b)]. Appare controverso, per non dire contraddittorio, questo comma, come riproposto nel nuovo Ccnl, per lo meno sulla base del nuovo tetto, "*ai fini del trattamento accessorio*", come contenuto nel Decreto Calabria, facente riferimento alla base di calcolo del personale in servizio al 31 dicembre 2018. Si può ipotizzare la sua applicabilità per lo meno nelle aziende che andranno in contrazione della dotazione organica a partire dal 2020, rispetto al valore del numero di dirigenti in servizio al 31 dicembre 2018. In concreto, qualora applicata, questa clausola produce effetti dal 1 gennaio 2021, comunque nella sola evenienza sopra richiamata.
Ulteriore addendo di incremento stabile del nuovo fondo è rappresentato dalle risorse che, concordate in contrattazione decentrata, saranno determinate, a partire dall'anno 2020, in applicazione dei rispettivi previgenti CCNL 8 giugno 2000, all' art. 50 comma 2, lett. a) (risparmi certificati per riduzione stabile della dotazione organica) ed all' art. 53, comma 1 (ridefinizione dei fondi per incremento stabile della dotazione organica).
Del tutto nuovo il comma 3, lett. e) che consente l'incremento stabile, per spostamento irreversibile al nuovo Fondo degli Incarichi, di risorse fino ad un massimo del 30% della consistenza del nuovo Fondo di Risultato. Lo spostamento sul fondo degli incarichi dal fondo della retribuzione di risultato non è automatico. Rappresenta una possibilità per dare applicazione ai nuovi valori di retribuzione di posizione – parte fissa – di cui alla tabella esplicativa contenuta nel comma 3 dell'art. 91 (Retribuzione di posizione) del Ccnl il quale ha ridefinito integralmente la tipologia degli incarichi, secondo la tabella in coda all'art. 18, comma 6. Per ogni nuova tipologia di incarico il Ccnl prevede la rideterminazione della "parte fissa", espressa in euro [lorda e per 13 mensilità] che assorbe dal 1 gennaio 2020 le differenze sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. Il combinato disposto degli articoli 18 e 91 del Ccnl comporta una complessiva rivisitazione sia sotto il profilo delle nuove tipologie di incarico, con innovativi sviluppi della carriera, sia in termini di incremento della parte fissa della retribuzione di posizione, ad invarianza del valore complessivo dell'incarico in godimento. Per questo motivo dal 1 gennaio 2020 viene ad incrementarsi sensibilmente la quota di retribuzione di posizione integralmente utile ai fini previdenziali e della "liquidazione". In prima applicazione e fino a ché in ciascuna azienda non verranno pesati e conferiti gli incarichi dirigenziali, ciascun dirigente manterrà in godimento il valore complessivo dell'incarico in essere, ma godrà dello spostamento sulla parte fissa della quota aziendale, fino al raggiungimento dell'importo nazionale di cui alla tabella contenuta a margine del comma 3, art. 91. Qualora tuttavia il valore complessivo dell'incarico [ex unificata, ex differenze sui minimi, ex variabile aziendale] fosse inferiore al valore di parte fissa, previsto dal Ccnl, questo deve essere garantito, con risorse del nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi [comma 5, lett. a) e b) art. 91]. La lettera a) rimanda alle risorse dell' incremento stabile annuo del nuovo Fondo incarichi [Euro 248,30 per unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018], la lettera b) rimanda alle risorse spostate stabilmente dal Fondo di risultato (max 30% del suo importo) al Fondo degli incarichi [comma 9, art. 95]. La trattativa decentrata, da avviarsi quanto prima, dovrebbe concentrare ogni sforzo al fine di monitorare l'impegno di risorse del nuovo Fondo degli incarichi, necessarie e sufficienti per garantire due essenziali traguardi conseguiti dal Ccnl:

1. lo spostamento sulla parte fissa della retribuzione di posizione, secondo i nuovi valori nazionali, della quota variabile necessaria a questa operazione;
2. il rispetto della clausola di garanzia (art. 92), che assicura un valore complessivo (fisso + variabile) dell'incarico non inferiore ai valori di cui al comma 2 dell'art. 92, in relazione all'anzianità di servizio

(5, 15 e 20 anni), complessivamente maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (*Campo di applicazione*), con o senza soluzione di continuità.

Risulta inoltre strategico motivare le aziende per ottenere lo spostamento stabile di risorse dal nuovo Fondo di risultato al nuovo Fondo degli incarichi per avviare–consolidare politiche meritocratiche e realizzare l'orientamento del Ccnl che ha voluto sensibilmente premiare la carriera professionale, equiparando il valore economico nazionale degli incarichi gestionali con quello degli incarichi di altissima professionalità, anche se contingentati nella loro quota massima di disponibilità (10%).

Al riguardo risultano illustrative le seguenti tabelle (1) e (2), dalle quali è possibile verificare l'ammontare individuale di spostamento di risorse dalla parte variabile della retribuzione di posizione a quella fissa e nazionale del Ccnl, nel rispetto della tabella di corrispondenza, che integra il comma 4, art. 18 [Tipologie di Incarico].

Tabella (1) - Spostamento della parte variabile sulla parte fissa - Retribuzione di posizione - Gestionali

Tipologia di incarico gestionale		Retribuzione di Posizione al 31 dicembre 2009 (Unificata + Differenza sui Minimi con 13°)	Art. 91 comma 3 CCNL 19.12.2019 (Nuova Fissa con 13°)	Spostamento su Fissa (con 13°)	% Spostamento su Fissa
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	€ 15.449,2	**€ 18.000,0**	**€ 2.550,8**	16,5%
	- Area medica	€ 13.927,6	**€ 17.000,0**	**€ 3.072,4**	22,1%
	- Dirigenza sanitaria	€ 13.883,5	**€ 17.000,0**	**€ 3.116,5**	22,4%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 16.050,8	**€ 17.000,0**	**€ 949,2**	5,9%
	- Area territorio	€ 13.176,9	**€ 16.000,0**	**€ 2.823,1**	21,4%
	- Dirigenza veterinaria	€ 13.176,9	**€ 16.000,0**	**€ 2.823,1**	21,4%
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)	Dirigenza medica e veterinaria	€ 9.869,5	**€ 12.500,0**	**€ 2.630,5**	26,7%
	- Dirigenza sanitaria	€ 8.254,6	**€ 12.500,0**	**€ 4.245,4**	51,4%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 7.810,6	**€ 12.500,0**	**€ 4.689,4**	60,0%
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)	Dirigenza medica e veterinaria	€ 9.869,5	**€ 11.000,0**	**€ 1.130,5**	11,5%
	- Dirigenza sanitaria	€ 8.254,6	**€ 11.000,0**	**€ 2.745,4**	33,3%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 7.810,6	**€ 11.000,0**	**€ 3.189,4**	40,8%

Tabella (2) - Spostamento della parte variabile sulla parte fissa - Retribuzione di posizione - Professional

Tipologia di incarico professionale		Retribuzione di Posizione al 31 dicembre 2009 (Unificata + Differenza sui Minimi con 13°)		Art. 91 comma 3 CCNL 19.12.2019 (Nuova Fissa con 13°)	Spostamento su Fissa (con 13°)		% Spostamento su Fissa	
		ex art. 27, comma 1 lett. c) CCNL 8/6/2000	ex equiparato		ex art. 27, comma 1 lett. c) CCNL 8/6/2000	ex equiparato	ex art. 27, comma 1 lett. c) CCNL 8/6/2000	ex equiparato
Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art.18, comma 1, par. II, lett. a) (art.18, comma 1, par. II, lett.a1)	Dirigenza medica e veterinaria	€ 4.830,6	€ 3.608,3	**€ 12.500,0**	**€ 7.669,4**	**€ 8.891,7**	158,8%	246,4%
	- Dirigenza sanitaria	€ 5.257,4	€ 4.643,4	**€ 12.500,0**	**€ 7.242,6**	**€ 7.856,6**	137,8%	169,2%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 4.589,9	€ 4.151,2	**€ 12.500,0**	**€ 7.910,1**	**€ 8.348,8**	172,3%	201,1%
Incarico di altissima professionalità Articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	Dirigenza medica e veterinaria	€ 4.830,6	€ 3.608,3	**€ 11.000,0**	**€ 6.169,4**	**€ 7.391,7**	127,7%	204,9%
	- Dirigenza sanitaria	€ 5.257,4	€ 4.643,4	**€ 11.000,0**	**€ 5.742,6**	**€ 6.356,6**	109,2%	136,9%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 4.589,9	€ 4.151,2	**€ 11.000,0**	**€ 6.410,1**	**€ 6.848,8**	139,7%	165,0%
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	Dirigenza medica e veterinaria	€ 4.830,6	€ 3.608,3	**€ 6.500,0**	**€ 1.669,4**	**€ 2.891,7**	34,6%	80,1%
	- Dirigenza sanitaria	€ 5.257,4	€ 4.643,4	**€ 6.500,0**	**€ 1.242,6**	**€ 1.856,6**	23,6%	40,0%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 4.589,9	€ 4.151,2	**€ 6.500,0**	**€ 1.910,1**	**€ 2.348,8**	41,6%	56,6%
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)	Dirigenza medica e veterinaria	€ 4.830,6	€ 3.608,3	**€ 5.500,0**	**€ 669,4**	**€ 1.891,7**	13,9%	52,4%
	- Dirigenza sanitaria	€ 5.257,4	€ 4.643,4	**€ 5.500,0**	**€ 242,6**	**€ 856,6**	4,6%	18,4%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 4.589,9	€ 4.151,2	**€ 5.500,0**	**€ 910,1**	**€ 1.348,8**	19,8%	32,5%
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)	Dirigenza medica e veterinaria	€ 0,0		**€ 1.500,0**	**/**	**/**	/	/
	- Dirigenza sanitaria	€ 303,0	€ 303,0	**€ 1.500,0**	**€ 1.197,0**	**€ 1.197,0**	395,1%	395,1%
	- Dirigenza professioni sanitarie	€ 728,6	€ 728,6	**€ 1.500,0**	**€ 771,4**	**€ 771,4**	105,9%	105,9%

Con riferimento alla tabella (2) - Tipologia di incarico professionale – risulta intuibile che la possibilità di conferire in futuro gli incarichi di "altissima professionalità", che non sono sovrapponibili agli incarichi, fino ad ora detti di "alta specializzazione", implica un consumo di risorse del nuovo Fondo degli incarichi che, per la maggior parte delle aziende potrà realizzarsi soltanto attraverso lo spostamento stabile di risorse dal nuovo Fondo di Risultato, a meno di non appiattirsi su comode scorciatoie, con valori economici di posizione aziendale molto magri, tenuto anche conto che il Ccnl ha rivisitato in alto i valori massimi annui [parte fissa e variabile] delle retribuzione di posizione, come riportati dalla tabella contenuta all'comma 6, art. 91 [Retribuzione di Posizione].
I commi 5 e 6 rappresentano un elemento di novità rispetto ai precedenti Ccnl, rispettivamente con il rimando alle linee guida regionali, ai piani di rientro e con la perentorietà al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (tetto al 31.12.2016) **(Nota 136)**. Al riguardo si può aggiungere che le linee guida regionali, sullo specifico del fondo degli incarichi [incrementi stabili, di cui al comma 3, lett. c) e d) ed incremento variabile di anno in anno, di cui al comma 4, lett. a)] sono emanate entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Ccnl e previo confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie. È dunque necessario vigilare sui tempi e sulla dinamica del confronto, ricordando che questo tavolo non è negoziale in senso stretto ed occorrono dunque strategie di comunicazione ed un approccio più propriamente "politico". Relativamente al comma 6, con il perentorio richiamo al rispetto del tetto "Madia", l'avverbio usato "*complessivamente*" appare senza senso, posto che le risorse fresche del Ccnl possono di fatto generare il superamento del tetto, posto che appare inoltre singolare che questa clausola sia rimasta tale, senza il richiamo alla normativa successiva al 2017, la legge di conversione 11 febbraio 2019, n. 12 "*Decreto semplificazione*" (art. 11, **(Nota 310)** e la legge 25 giugno 2019, n. 60 di conversione del "*Decreto Calabria*" (art. 11, **(Nota 311).**

Articolo 95
Fondo per la retribuzione di risultato

Sintesi

Comma 1

Istituisce la **decorrenza** del NUOVO FONDO, dall'anno successivo alla sottoscrizione del Ccnl, dunque a partire dal 1 gennaio 2020.

Comma 2

Prevede la modalità di costituzione del NUOVO FONDO, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, per confluenza dei valori dei suoi addendi consolidati nell'anno di sottoscrizione del nuovo Ccnl (2019), come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa aziendale.

- Le risorse relative ai Medici del fondo equipollente dell'Area Medico – Veterinaria di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 [lett. a)];
- Le risorse relative ai Veterinari del fondo equipollente dell'Area Medico – Veterinaria di cui all'art. 11 del CCNL 6.5.2010 [lett. b)];
- Le risorse del fondo equipollente dell'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie di cui all'art. 10 del Ccnl 6.5.2010 e all'art. 8, comma 6 del Ccnl 17.10 2008 (*Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*) dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa [lett. c)].

Art. 11 CCNL **dell'6.5.2010** dell'ex **Area IV Medico – Veterinaria**
1. L' art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. **26, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 17/10/2008**. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 26 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17 ottobre 2008, le quali comunque costituisco ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3. 2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 145,70 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007. 3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Art. 10 del CCNL **6.5.2010** dell'ex **Area III (Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie)**

1. L' art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art**. 27, comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17.10.2008**, le quali comunque costituisco ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.
2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 120,90 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2007.
3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 27 del CCNL del 17 ottobre 200

Art. 8, comma 6 CCNL **17.10.2008 "***Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione***"**

6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle **professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica** si applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005, come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo.

Comma 3

Prevede le risorse che stabilmente incrementano su base annua il Nuovo Fondo, con risorse di questo contratto e con risorse storiche, al verificarsi delle condizioni, previste nelle clausole, espressamente citate, dei previgenti Ccnl dell'ex Area IV e III, di cui alle successive lettere:

a) L'incremento previsto dal nuovo Ccnl di euro 162,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno successivo (2019);

b) Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, per l'Area della Dirigenza Medico–Veterinaria e per l'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie [art. 50, comma 2, lett. a), dei rispettivi Ccnl 8.6.2000], al netto dei dirigenti non sanitari [professionali, tecnici ed amministrativi]. Per ambedue le Aree si deve tener conto di quanto previsto dal Confronto Regionale (Art. 6, comma 1, lett. a) del presente Ccnl). Si ribadisce che questo incremento decorre già dall'anno di istituzione del nuovo Fondo (2020), tenuto conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente Ccnl. Dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) Le risorse che saranno determinate per l'incremento delle dotazioni organiche o dei servizi per l'Area della Dirigenza Medico–Veterinaria e per l'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie, previsti dall'art. 53, comma. 1 dei rispettivi Ccnl 8.6.2000. Si ribadisce che l'incremento decorre già dall'anno di costituzione del nuovo Fondo (2020), limitatamente ai soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente Ccnl.

Comma 4

Prevede le risorse che possono incrementare il nuovo Fondo, con importi variabili di anno in anno. Queste sono:

a) gli importi corrispondenti ai ratei di RIA e degli assegni personali dell'ex Area Medico – Veterinaria e dell' ex Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie [art. 50, comma 2, lett. d) dei rispettivi Ccnl 8.6.2000] del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2, art. 95;

b) le risorse per l'incremento dei servizi per l'Area della Dirigenza Medico–Veterinaria e per l'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie, previsti dai rispettivi art. 53, comma 2, dei Ccnl 8.6.2000;

c) le risorse fino al tetto massimo del 1%, sul monte salari 1997, derivanti dagli avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio o dalla realizzazione annuale di programmi correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale, concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio, come previsto dai rispettivi Ccnl 8.6.2000 [art. 52, comma 5, lett. b) – ex Area Medico–Veterinaria ed ex Area III], con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni;

d) le eventuali altre risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997*;*
e) la quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 **(Nota 312)***;*
f) le eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale.

Art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL **8.6.2010** dell'ex **Area IV** [Medico – Veterinaria] e dell' ex **Area III** [con riferimento alla Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie**]**

5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:
a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.
b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997,, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

5. Il fondo previsto nel comma 2 lett. a) è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:
a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.
b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi 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 della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

ART. 43, Legge **27 dicembre 1997, n. 449**, recante: "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" – **(GU Serie Generale n.22 del 28-01-1998 - Suppl. Ordinario n. 19)**

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonche' una migliore qualita' dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

Obiettivi. Destinazione dei risparmi
2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attivita' pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi cosi' ottenuti, pari al 5 per cento, e' destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilita' che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilita' di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate,
per le predette finalita', con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attivita' non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonche' ogni altra disposizione speciale in materia.

Convenzioni per consulenze o servizi aggiuntivi
3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Si veda anche per la sua applicazione gli orientamenti applicativi ARAN - https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/aree-dirgenziali/area-ii-regioni-ed-autonomie-locali/6152-area-ii-trattamento-economico/4834-aii75orientamentiapplicativi.html

Comma 5

Le risorse [*incrementi stabili*] di cui al **comma 3, lett. b)** e **c)** e le risorse [*incrementi variabili di anno in anno*] di cui al **comma 4, lett. b)** e **c)** devono **essere autorizzate dalle linee guida regionali**. Le risorse di cui al comma 4, ad **eccezione** di quelle di cui alle **lettere a)** e **f)**, sono stanziate ad incremento del fondo **nel rispetto dei vincoli** dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi **(piani di rientro)**.

Comma 6
La **quantificazione delle risorse** del nuovo Fondo [*con decorrenza 1 gennaio 2020*] **deve** comunque avvenire, **complessivamente**, nel rispetto dell'art**. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (Nota 136)**.

Comma 7
Le risorse del Fondo di cui al presente articolo **sono annualmente** rese disponibili per i seguenti utilizzi. Questi sono:

a) la **retribuzione di risultato** secondo la disciplina di cui all'art. **93 del Ccnl**;
b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera (relativa al nuovo Fondo per la retribuzione di Risultato);
c) welfare integrativo di cui all'art. **80 bis del Ccnl**;
d) indennità per sostituzioni di cui all'art. **22** [sostituzioni] **del Ccnl**;
e) eventuali risorse annualmente trasferite al nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro [art. 96, comma 4, lett. c).

Comma 8
Alle risorse complessive del fondo **sono altresì sommate** eventuali risorse residue **del presente Fondo non utilizzate,** nonché risorse **non utilizzate dei fondi** di cui all' **artt. 94** (incarichi) ed all'art. **96** (condizioni di lavoro), **maturate nello anno di competenza contabile**, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque **fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno di riferimento**.

Comma 9
Le aziende **possono ridurre stabilmente** le complessive risorse di cui ai **commi 2** e **3** del fondo di risultato, in una misura **non superiore al 30%** delle stesse**, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94** (nuovo Fondo per la retribuzione egli incarichi), per la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui **all'art. 91** (nuova retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi.

Comma 10
Alla retribuzione di risultato **è destinato**, in sede di **contrattazione integrativa**, [**art. 7 comma 5 lett. b)** del Ccnl] un importo **non inferiore al 70%** delle risorse **annualmente disponibili** a valere **sul Fondo di Risultato.**

Comma 11
Dall'anno **successivo a quello di sottoscrizione** del Ccnl (anno 2020) e **fino all'anno di entrata in vigore del prossimo Ccnl**, la destinazione annuale delle risorse del fondo, tra le categorie di dirigenti (*Medici, Veterinari, Sanitari e delle Professioni sanitarie*) destinatarie dei precedenti fondi (consolidati al 2019), **è effettuata** in modo da garantire **a ciascuna di esse quote di riparto proporzionali non inferiore a quelle dell'anno di sottoscrizione.**

Comma 12
Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo (Risultato) gli eventuali residui derivanti dal **mancato utilizzo, negli anni precedenti**, di risorse **dei Fondi pregressi**, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti *Medici, Veterinari, Sanitari e delle Professioni sanitarie* [art. **95, comma 2 lett. a), b), c**)] che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

Commento
Si tratta di un "nuovo fondo". Operativamente decorre dall'anno 2020.
Si costituisce con **risorse contrattuali fresche** e con **risorse contrattuali storicizzate**. All'atto della sua istituzione si fa riferimento al consolidato dell'anno 2019, per la confluenza delle risorse, come "*certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa*", dei fondi di riferimento, aggiornati negli importi maturati alla data 31.12.2009, come riferiti per la Dirigenza Medica e Veterinaria all'**art. 11** del Ccnl **6 maggio 2010, biennio 2008-2009** e per la dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie all' art. **10** del Ccnl **6 maggio 2010, biennio 2008-2009**, art. **8, comma 6** del Ccnl **17.10.2008** (*Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*). Relativamente alle risorse "*certificate dal competente organo di*

controllo della contrattazione integrativa", consolidate nel 2019, la delegazione sindacale trattante si troverà di fronte la somma storicizzata dei due precedenti fondi, (ex Area III al netto della quota di spettanza della dirigenza tecnica, professionale ed amministrativa), sui quali le aziende hanno già operato i tagli di legge previsti all'art. **9 comma 2 bis d.l. 78/2010**, convertito in legge **122/2010**, come modificato dall'art. **1 comma 456** della **legge 147/2013 (Nota 307).**.

Restano ferme le osservazioni già illustrate **all'art. 94** [Fondo per la retribuzione degli incarichi], relative al **rapporto tra la storicizzazione** dei "tagli" negli anni **2011 – 2015** ed il **tetto "Madia"**, (clausola richiamata dal comma 6 del presente articolo) secondo il quale "*a decorrere dal **1.1.2017**, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo **determinato per l'anno 2016***".

All'atto della sua istituzione (1° gennaio 2020) il nuovo Fondo per la Retribuzione di Risultato **deve trovarsi già arricchito delle risorse fresche** del Ccnl [**comma 3, lett. a)**], pari ad **euro 162,50** per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2015, che lo implementano a partire dal **31.12.2018**. Questa tecnica comporta il suo incremento stabile ed esigibile dall'anno 2019. Dipende dunque dalla contrattazione aziendale, da aprirsi nel 2020, la modalità di utilizzo di queste nuove risorse. Queste risorse sono fuori dal tetto "Madia", come già discusso relativamente **all'art. 94** [Fondo per la retribuzione degli incarichi].

La consistenza del nuovo fondo si **incrementa stabilmente** dalle risorse che, concordate in contrattazione decentrata, saranno determinate, a partire dall'anno 2020, in applicazione dei rispettivi (ex Area IV ed ex Area III) previgenti Ccnl 8 giugno 2000, all' art**. 50 comma 2, lett. a)** (risparmi certificati per riduzione stabile della dotazione organica) ed all' art. **53, comma 1** (ridefinizione dei fondi per incremento stabile della dotazione organica). Rispetto alle le risorse derivanti dalla quota di risparmi certificati per riduzione stabile della dotazione organica si deve tenere conto dell'esito del Confronto Regionale [**art. 6, comma 1, lett. a**)] del Ccnl.

La consistenza del nuovo fondo si **incrementa,** con importi **variabili di anno in anno,** dei **ratei di RIA** e degli **assegni personali,** di cui agli **artt. 38, 43, commi 2 e 3 CCNL 8 giugno 2000** – *ex Area IV* - ed **art. 39 Ccnl 8 giugno 2000** – *ex Area III*, secondo la previsione dell'art. **50, comma 2, lett. d)** dei rispettivi previgenti Ccnl 8 giugno 2000. Si tratta di incrementi variabili che derivano dal personale cessato nell'anno precedente a quello di assegnazione al Fondo, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. Costituisce una forma di **incremento variabile** del Fondo **del tutto nuova**, dal momento che il Ccnl 8 giugno 2000, secondo biennio economico (2000 – 2001), ex Area IV [**art. 9**] ed ex Area III [**art. 8**] aveva disposto che, sia la RIA. sia gli assegni personali, andavano a consolidare il Fondo degli incarichi, con la finalità di finanziare, al compimento dei 5 anni di servizio e previa valutazione positiva, la retribuzione di posizione minima nazionale dei neo assunti dopo il 2001, di finanziare l'equiparazione degli ex assistenti (avvenuta nell'anno 2001) e di consentire il mantenimento della retribuzione unica nazionale individuale nel caso del trasferimento dei dirigenti tra diverse aziende. Si aggiunge che dal **31 dicembre 2001** l'art. **47, comma 4** del Ccnl 5 dicembre 1996 [**ex Area IV**] è disapplicato ai sensi del **comma 5, art. 9 Ccnl 8 giugno 2000,** II biennio economico – [**Area IV**]. Il citato art. 47 titolava "R*iconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità – norma di 1° applicazione*".

Ulteriore addendo di **incremento variabile** del nuovo fondo è rappresentato dalle previsioni dell'art. **43** della legge **n. 449/1997**, per la verità già prevista all' **art. 52, comma 5, lett. a)** dei rispettivi Ccnl – *ex Area IV ed ex Area III* - **8.6.2010,** con le seguenti specifiche previste dall'art. **43** dalla legge.

- **Una quota dei risparmi pari al 5%,** ottenuta con i **contratti di sponsorizzazione** ed **accordi di collaborazione** con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, **è destinata** ad **incrementare la retribuzione di risultato** dei dirigenti appartenenti all'U. O. che ha determinato il suddetto risparmio ***(commi 1 e 2)***
- **Una quota degli introiti (max. 30%),** ottenuti **dall'esecuzione di prestazioni non ricomprese nei L. E. A.** ma comunque messe a disposizione degli utenti per disposizione aziendale o regionale**, è destinata ad incrementare la retribuzione di risultato** dei dirigenti appartenenti all'U. O. che ha effettuato tali prestazioni ***(comma 4)***
- **La metà degli importi,** ottenuti come **economie di bilancio dai risparmi di gestione delle spese di parte corrente non obbligatorie, è destinata** ad **incrementare il fondo della retribuzione di risultato *(comma 5)***

Per quanto riguarda l'ulteriore **incremento variabile** del Fondo [**comma 4, lett. e)** – **D.L. 98 del 6 luglio 2011**], questo rappresenta una mera possibilità, prevista dalla legge, in rapporto alla Riforma Brunetta della Pubblica Amministrazione che, ad oggi, sembra avere trovato incerta applicazione nell'ambito delle aziende del servizio sanitario nazionale.

I commi 5 e 6 rappresentano un elemento di novità in confronto ai precedenti Ccnl, rispettivamente con il rimando alle linee guida regionali, ai piani di rientro e con la perentorietà al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 **(**tetto al 31.12.2016) **(Nota 136)**. Al riguardo si può aggiungere che le linee guida regionali, sullo specifico del nuovo Fondo di Risultato [incrementi stabili, di cui al comma 3, lett. b) e **c)** ed **incremento variabile di anno in anno,** di cui al comma 4, lett. b) e **c)**] sono emanate **entro 90 giorni** dall'entrata in vigore del CCNL e previo **confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie** [**art. 6, comma 1, lett. a**)]. È dunque necessario vigilare sui tempi e sulla dinamica del confronto, ricordando che questo tavolo non è negoziale in senso stretto ed occorrono dunque strategie di comunicazione ed un approccio più propriamente "politico". Relativamente al **comma 6**, con il perentorio richiamo al rispetto del tetto "Madia", l'avverbio usato "*complessivamente*" appare senza senso, posto che le risorse fresche del Ccnl possono di fatto generare il superamento del tetto, posto che appare inoltre singolare che questa clausola sia rimasta tale, senza il richiamo alla normativa successiva al 2017, la **legge di conversione 11 febbraio 2019, n. 12** (Decreto semplificazione) **(Nota 308)** e la legge 25 giugno 2019, n. 60 di conversione del Decreto Calabria **(Nota 309)**.

Relativamente al **comma 7**, riservato agli **utilizzi annuali** delle risorse del nuovo Fondo per la Retribuzione di Risultato, vanno evidenziati tre aspetti innovativi.

La lett. c) dedica risorse al **Welfare integrativo** [**art. 80 Bis**]. Si tratta di un articolo le cui prospettive di sviluppo sono da venire. Può rappresentare un tema di sicuro interesse da approfondire nell'ambito del nuovo **Organismo paritetico**, di cui **all'art. 6 Bis** [Titolo II – Relazioni Sindacali – **Capi I – Sistema delle relazioni sindacali**].

La lett. d) impegna **annualmente** risorse del nuovo Fondo per la Retribuzione di Risultato per finanziare l'indennità di sostituzione, di cui **all'art. 22** del Ccnl. Introduce una novità nel senso che i previgenti rispettivi CCNL 8 giugno 2000 [ex Area IV ed ex Area III], all'art. 18, comma 7 (disapplicato dal Ccnl), finanziavano l'indennità di sostituzione prelevando le risorse sia dal Fondo degli incarichi, sia dal Fondo di risultato.

La lett. e) prevede **la possibilità di spostamento su base annua di quote** del nuovo Fondo per la Retribuzione di Risultato **per incrementare** il nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro [**art. 96, comma 4, lett. c**)]. Il Fondo di risultato riacquisisce le disponibilità trasferite "***dall'anno successivo al trasferimento***" [art. 96, comma 4, lett. c)].

Il comma 8 stabilisce un ulteriore quota variabile di incremento del nuovo Fondo per la Retribuzione di Risultato, in ragione d'anno, **di quote** stanziate a bilancio, certificati dagli organi di controllo **e non utilizzate, proprie del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 95,** le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. **Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno di riferimento.** Semplificando**,** significa che il Fondo di Risultato può incrementarsi per residui propri e/o residui degli altri due fondi (soldi non spesi per le finalità dei rispettivi fondi nell'anno d'esercizio precedente), i quali (residui) vanno a implementare il fondo di risultato dello stesso anno di competenza contabile dei residui distribuiti come retribuzione di risultato, secondo criteri stabiliti in contrattazione aziendale, da intendersi come premio aggiuntivo della performance individuale e di equipe che è stata realizzata nell'anno nel quale si sono generati i residui.

Il comma 9 prevede lo **spostamento stabile** di una quota, **massimo del 30%,** del nuovo Fondo per la retribuzione del Risultato, sul nuovo Fondo degli incarichi, finalizzato a dare attuazione alle disposizioni degli art. **91** e **92** del Ccnl. Il significato innovativo e le ragioni per sostenere la linea sindacale, tesa a spostare stabilmente queste risorse, sono stati sviluppati nella scheda di approfondimento, relativa **all'art. 94** [Fondo per la retribuzione degli incarichi].

Il comma 10 prevede, in modo complementare al sopra richiamato comma 9, **l'obbligo di destinazione alla retribuzione di risultato nel valore non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili** a valere sul medesimo Fondo di risultato. I criteri di assegnazione della retribuzione di risultato sono concordati in contrattazione collettiva integrativa [**art. 7, comma 5 lett. b)** del Ccnl]. Per gli approfondimenti si rimanda alla scheda dedicata alla **negoziazione di budget** ed **all'art. 93** (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

Il **comma 11** rappresenta un compromesso nel processo di armonizzazione [ex Area IV – Fondo medici e Fondo veterinari – ex Area III – Fondo sanitari e Fondo delle professioni sanitarie] del nuovo Fondo per la retribuzione di risultato, che si costituisce (2020) per confluenza delle rispettive risorse di cui alle clausole dei previgenti citati CCNL [comma 2, lett. a), b) e c)]. Alla luce di questa originaria distinzione il comma 11 rappresenta una clausola di garanzia nell'utilizzo annuale del fondo (**dal 2020 e fino all'anno di entrata in vigore del prossimo Ccnl**) che deve avvenire con una ripartizione proporzionata delle rispettive quote "*non inferiori a quelle risultanti all'anno di sottoscrizione (2019) della presente ipotesi di Ccnl*".

Il comma 12 presenta aspetti di contraddittorietà. Recita infatti che n**el primo anno di utilizzo** del nuovo fondo di risultato **gli eventuali residui** derivanti dal mancato utilizzo, **negli anni precedenti, di risorse dei**

fondi pregressi, **sono utilizzati**, **nell'ambito del nuovo fondo**, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi. La clausola, che rimanda ai residui non spesi, rappresenta **una deroga momentanea** al dettato di cui all'art. **95, comma 8** e, **per coerenza a tale norma già vigente dal CCNL 2000** (mai abrogata), **può per logica interessare il solo 2019, non certo anche gli anni precedenti.**

Articolo 96
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Sintesi

Comma 1

Istituisce la **decorrenza** del NUOVO FONDO, dall'anno successivo alla sottoscrizione del CCNL, dunque a partire dal 1 gennaio 2020.

Comma 2

Prevede la **modalità di costituzione** del NUOVO FONDO, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, **per confluenza dei valori dei suoi addendi consolidati nell'anno di sottoscrizione del nuovo** Ccnl **(2019)**, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa aziendale.

- Le risorse del "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" di cui all'art. **10** del **CCNL 6.5.2010**, biennio economico 2008-2009 **dell'Area IV Medico-Veterinaria [lett. a)]**
- Le risorse del "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" di cui all'art. **9** del **10 CCNL 6.5.2010**, biennio economico 2008-2009 ed all'art**. 8, comma 6**, del Ccnl del **17.10.2008** (*Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*) **dell'Area III,** con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi **al netto** di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa **[lett. b)]**

Comma 3

Prevede le risorse che **stabilmente incrementano su base annua** il Nuovo Fondo, con risorse di questo contratto e con risorse storiche, al verificarsi delle condizioni, previste nelle clausole, espressamente citate, dei previgenti CCNL dell'ex Area IV e III, di cui alle successive lettere:

a) **l'incremento** previsto dal nuovo Ccnl di **Euro 325,50** per unità di personale in servizio al **31.12.2015**, a decorrere dal 31.12.2018 ed a **valere dall'anno successivo (2019)**;

b) **quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale**, concordata in contrattazione integrativa, **per l'Area della Dirigenza Medico–Veterinaria** e **per l'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie** [art. 50, comma 2, lett. a), dei rispettivi CCNL 8.6.2000]**, al netto dei dirigenti non sanitari** [professionali, tecnici ed amministrativi]. Per ambedue le Aree si deve tener conto di quanto previsto dal **Confronto Regionale** (Art. 6, comma 1, lett. a del presente Ccnl). Si ribadisce che l'incremento decorre già dall'anno di istituzione del nuovo Fondo (2020), **tenuto conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente** Ccnl. Dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) le **risorse** che **saranno determinate** per **l'incremento delle dotazioni organiche o dei servizi** per l'Area della Dirigenza Medico–Veterinaria e per l'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie, previsti dall'art. 53, comma 1 dei rispettivi Ccnl 8.6.2000. Si ribadisce che l'incremento decorre già dall'anno di istituzione del nuovo Fondo (2020), limitatamente ai soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente Ccnl;

d) le **risorse** derivanti **dall'applicazione dell'art. 1, comma 435,** della **legge n. 205/2017** (comma Gelli), a seguito di riparto in sede regionale, **previo Confronto regionale** [art. 6, comma 1, lett. b)] **(Nota 139)**.

Comma 4

Prevede le risorse che **possono incrementare** il nuovo Fondo, **con importi variabili di anno in anno.** Queste sono:

a) le **risorse per l'incremento dei servizi** per l'Area della Dir. Medico – Veterinaria e per l'ex Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, previsti dai rispettivi **art. 53, comma 2**, dei Ccnl 8.6.2000;

b) le **risorse derivanti da disposizioni di legge** che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo;
c) l'**eventuale quota di risorse**, **annualmente trasferita dal Fondo** per la **retribuzione di risultato** [**art. 95, comma 7, lett. e)** - *Fondo per la retribuzione di risultato*] che, dall'anno successivo al trasferimento, **sono riacquisite** al predetto Fondo per la retribuzione di risultato.

Comma 5
Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi. Questi sono:
a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui al Capo V, art. 97 (*Compensi correlati alle condizioni di lavoro*) secondo la disciplina ivi prevista;
b) la remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 50 commi 7 e 8, svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria con un compenso orario €25,82, lorde; se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20%;
c) i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge [comma 4, lett. b) - Fondo per la retribuzione delle Condizioni di lavoro], a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera.

Comma 6
Richiama, anche per questo nuovo Fondo e come per i nuovi Fondi di cui agli artt. 94 e 95 (incarichi e risultato), che "*La quantificazione delle risorse deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017*" **(Nota 136)**.

Commento
Si tratta di un "nuovo fondo". Operativamente decorre dall'anno 2020.
Si costituisce con **risorse contrattuali fresche** e con **risorse contrattuali storicizzate**. All'atto della sua costituzione si fa riferimento al consolidato dell'anno 2019, per la confluenza delle risorse, come "*certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa*", dei fondi di riferimento, aggiornati negli importi maturati alla data 31.12.2009, come riferiti per la Dirigenza Medica e Veterinaria all'**art. 10** del Ccnl **6 maggio 2010, biennio 2008-2009** e per la Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie all' art. **9** del Ccnl **6 maggio 2010, biennio 2008-2009** ed all'art. **8, comma 6** del Ccnl **17.10.2008** (*Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*). Relativamente alle risorse "*certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa*", consolidate nel 2019, la delegazione sindacale trattante si troverà di fronte la somma storicizzata dei due precedenti fondi, (per l'ex Area III al netto della quota di spettanza della dirigenza tecnica, professionale ed amministrativa), sui quali le aziende hanno già operato i tagli di legge previsti all'art. **9 comma 2 bis d.l. 78/2010**, convertito in legge **122/2010**, come modificato dall'art. **1 comma 456** della **legge 147/2013 (Nota 307)**.
Restano ferme le osservazioni già illustrate **all'art. 94** [Fondo per la retribuzione degli incarichi], relative al **rapporto tra la storicizzazione** dei "tagli" negli anni **2011 – 2015** ed il **tetto "Madia"**, (clausola richiamata dal comma 6 del presente articolo) secondo il quale "*a decorrere dal **1.1.2017**, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo **determinato per l'anno 2016***".
All'atto della sua istituzione (1 gennaio 2020) il nuovo Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di lavoro **deve trovarsi già arricchito delle risorse fresche** del Ccnl [**comma 3, lett. a)**], pari ad **euro 325,00** per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2015, che lo implementano a partire dal **31.12.2018**. Questa tecnica comporta il suo incremento stabile ed esigibile dall'anno 2019. Dipende dunque dalla contrattazione aziendale, da aprirsi nel 2020, la modalità di utilizzo di queste nuove risorse. Queste risorse sono fuori dal tetto "Madia", come già discusso relativamente **all'art. 94** [Fondo per la retribuzione degli incarichi].
La consistenza del nuovo fondo si **incrementa stabilmente** [**comma 3, lett. a) e b**)] con le risorse che, concordate in contrattazione decentrata, saranno determinate, a partire dall'anno 2020, in applicazione dei rispettivi previgenti Ccnl 8 giugno 2000 (ex Area IV ed ex Area III), secondo quanto previsto all' art**. 50 comma 2, lett. a)** (risparmi certificati per riduzione stabile della dotazione organica) ed all' art. **53, comma 1** (ridefinizione dei fondi per incremento stabile della dotazione organica). Rispetto alle risorse derivanti dalla quota di risparmi certificati per riduzione stabile della dotazione organica si deve tenere conto dell'esito del Confronto Regionale **[art. 6, comma 1, lett. a)**] del Ccnl.

Ulteriore incremento stabile su base annua è rappresentato dalla **lettera d) del comma 3**. Si tratta della trasposizione nel CCNL del "*Comma Gelli*", di cui alla legge **27 dicembre 2017, n. 205** *(GU Serie Generale n. 302 del 29-12-2017 - Suppl. Ordinario n. 62).* La ripartizione tra le regioni deve essere concordata in sede di Conferenza Unificata e resa esigibile con delibera di riparto CIPE. Sono risorse **ricomprese nella massa salariale, decorrono dall'anno 2019**, si incrementano **fino al 2026** (**86 milioni**), stabilizzandosi in questo ultimo importo **dal 2027 a seguire**. Rappresentano un volano indispensabile per dare ossigeno alla contrattazione integrativa aziendale rispetto al disagio [**artt. 26 e 27 del** Ccnl], con la possibilità di aumentare nelle singole aziende le relative indennità per il servizio di pronta disponibilità e per la guardia attiva. Le risorse alla sopra richiamata legge devono essere ulteriormente incrementate secondo la previsione contenuta **all'art. 25, comma 1** del **Decreto legge 30 dicembre 2019**, n. **162** (Milleproroghe) **(Nota 312)**
Il nuovo Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di lavoro può trovare ulteriore **incremento variabile**, **in ragione d'anno**, attraverso il disposto [**comma 4, lett. c**)], secondo il quale quote del Fondo di risultato possono essere spostate sul questo Fondo [**art. 95, comma 7, lett. e**)]. Va ricordato che dall'anno successivo al trasferimento, **sono riacquisite** al Fondo di provenienza per le sue finalità contrattuali (retribuzione di risultato).
Rispetto agli istituti contrattuali che vengono finanziati dal Nuovo Fondo per la Retribuzione delle Condizioni di lavoro questi sono individuati al **Capo V** del Ccnl. Precisamente:

- ✓ L'Indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 27 (*Servizio di pronta disponibilità*);
- ✓ I compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 30 (*Lavoro straordinario*);
- ✓ L'indennità per il turno di guardia di cui all'art. 26 (*Servizio di guardia*);
- ✓ L'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 98 (*Indennità per servizio notturno e festivo*);
- ✓ L'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 99 (*Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico*);
- ✓ L'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria di cui all'art. 100 (*Indennità ufficiale polizia giudiziaria*);
- ✓ L'Indennità di bilinguismo di cui all'art. 101 (*Indennità di bilinguismo*).

Questo nuovo Fondo conferma il suo impiego per la remunerazione dell'Attività didattica [**art. 50, comma 7**], secondo gli importi e le modalità già contenuti nei rispettivi e previgenti Ccnl dell'ex Area IV ed ex Area III, rispettivamente all'**art. 62 ed art. 60** dei Ccnl **5 dicembre 1996**.

CONTRATTAZIONE DI BUDGET - VERIFICA DEGLI OBIETTIVI – REMUNERAZIONE DI RISULTATO

TITOLO VII – CAPO VIII Articoli 57-58-61
TITOLO V – CAPO III Articolo 93

Sintesi generale

Il nuovo Ccnl recepisce le novazioni introdotte dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" *(GU n. 254 del 31-10-2009 - Suppl. Ordinario n. 197)* **(Nota 305).**
L'**articolo 4** del citato D. Lgs. 150/2009 prevede gli elementi del **"***Ciclo di gestione della performance",* articolata nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'articolo 14 istituisce l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), che sostituisce i servizi di controllo interno comunque denominati (*ex nucleo di valutazione delle aziende sanitarie*), di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al sopra richiamato comma 4.
L'articolo 15, comma 1 del citato D. Lgs. 150/2009 prevede che l'organo di indirizzo politico-amministrativo (Direttore Generale) "*promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità*".

In rapporto alle citate disposizioni di legge, gli obiettivi da assegnare nella contrattazione a budget, remunerabili con la retribuzione di risultato [art. 93], devono dunque rispondere al principio di stimolare il miglioramento quali–quantitativo delle attività e devono riguardare specificamente sia il singolo dirigente (performance individuale) sia l'organizzazione del reparto o servizio (performance organizzativa).
Le caratteristiche degli obiettivi da assegnare devono essere:

- misurabili, con soglia di raggiungimento realistica ed univoca
- correlati all'incarico dirigenziale
    a) organizzativi, prestazionali e qualitativi per i dirigenti gestionali (Direttori di Unità Operativa Complessa, Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale);
    b) prestazionali e qualitativi per i dirigenti con incarichi professionali.

Articolo 57
Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

Articolo 58
Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

Articolo 61
Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione

L'articolo 57, comma 1, lett. b) del nuovo Ccnl recepisce il citato D. Lgs. 150/2009, prevedendo "*l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale*" (OIV).
Il comma 4 dell'art. 57 regolamenta la valutazione annuale dei risultati raggiunti. In prima istanza il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale, in seconda istanza l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o ad altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni [art. 6, comma 1, lett. c)] e ai fini di cui all'**art. 58** *(Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione*) ed all'**art. 61** (*Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione*):

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma 5, secondo periodo D.Lgs. 502/1992 e s.m.i. **(Nota 31);**
b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

Gli effetti della valutazione positiva, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, confermata dall'OIV, consente al dirigente il conseguimento della retribuzione di risultato, secondo le procedure di cui all'art. 93.
Gli effetti della valutazione negativa, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, confermata dall'OIV, restano disciplinati dall'art. 30 dei rispettivi Ccnl 3 novembre 2005 della Dirigenza medica e veterinaria, della Dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 30 CCNL 3.11.2005 - Effetti della valutazione negativa dei risultati
1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (La valutazione negativa), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti), può determinare: *a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;* *b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;* *c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;* *2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 comma 1, lett. c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), previo esperimento delle procedure dell'art. 29(pag. 44) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 comma 1, punto 2(pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), può determinare:* *a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;*

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27 comma 1, lett. c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), previo esperimento delle procedure dell'art. 29 del CCNL 3.11.2005 (La valutazione negativa), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 comma 1, punto 2(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 I biennio economico (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti), può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.
4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e
valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31del CCNL 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti), solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 4 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo - La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo) del CCNL 3.11.2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 36(pag. 118) del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente) e dall'art. 23(pag.) del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Comitato dei Garanti).
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Articolo 93
Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

Sintesi

Comma 1

La contrattazione collettiva integrativa [**art. 7, comma 5 lett. c**)] stabilisce i criteri per la **determinazione** e per l'**erogazione** della retribuzione di risultato correlata alla performance **organizzativa** e **individuale**.

Comma 2

La retribuzione di risultato è **correlata all'incarico** ed alla **definizione preventiva** di:

- obiettivi
- livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance

Deve tenere conto dei principi generali (artt. 4 e 15 - D.Lgs. 150/2009 **(Nota 134)**) e delle disposizioni regionali.

Comma 3

L'attribuzione degli **obiettivi** avviene dopo preventiva illustrazione (obiettivi e livelli di prestazione), attraverso **procedura formale** di assegnazione da parte del responsabile dell'articolazione organizzativa a tutti i dirigenti dell'unità operativa anche secondo la tipologia dell'incarico ricoperto dal dirigente.

Comma 4

La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato "*Verifica e valutazione dei dirigenti*".

Comma 5

Vengono confermate le clausole contrattuali previgenti (ex Area IV e III), rispettivamente l'art.**65, comma 3, ultimo periodo** del Ccnl 5.12.1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale) e l'art.**62, comma 3, ultimo periodo** del **Ccnl 5.12.1996**, I biennio economico (La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale), con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, fermo restando che le norme sull'orario di lavoro richiamate nei citati rispettivi Ccnl devono ritenersi disapplicate e sostituite da quelle del nuovo Ccnl [**artt. 24, 25**].

ART. 65, comma 3, ultimo periodo CCNL 5 dicembre 1996 (ex Area IV) **"***La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale"*
3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultato dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 123 del D.P.R. 384/1990, lett. a**). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro** di cui agli artt. 17 e 18 **(**abrogati e sostituiti**) per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato**

ART. 62, comma 3, ultimo periodo CCNL 5 dicembre 1996 (ex area III) **"***La produttività per i dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale"*
3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultati dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a). **La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro** di cui all'art. 17 (abrogato e sostituito) **per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.**

Comma 6
Rimanda al nuovo Fondo per la retribuzione di Risultato [**art. 95, comma 10**].

Comma 7
Prevede la maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate che si aggiunge alla quota attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Comma 8
Tale maggiorazione non deve essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite di retribuzione di risultato. La sua misura è stabilita in contrattazione decentrata [art. 7, comma 5, lett. c)]

Comma 9
La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione può essere attribuita.

Commento
Le clausole del nuovo Ccnl non modificano sostanzialmente il precedente impianto, almeno nei primi cinque commi dell'art. 93.
Il comma 5 ripropone la clausola, piuttosto controversa, inaugurata con i rispettivi Ccnl 5 dicembre 1996 [art. 65, comma 3, ultimo periodo - ex Area IV ed art. 62, comma 3, ultimo periodo - ex Area III], secondo *la quale "la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato".* Sul tema esiste giurisprudenza consolidata secondo la quale, di norma, gli obiettivi prestazionale dovrebbero essere raggiunti nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro, diversamente dovrebbero essere preventivamente dichiarati e "formalmente" concordati, nei termini di quale tra gli obiettivi assegnati potrebbe comportare il superamento dell'orario e, in quale misura della complessiva retribuzione di risultato, il superamento trovi la contropartita economica. Al contrario, come per la maggior parte delle aziende accade, il superamento orario non è affatto legato ad obiettivi prestazionali chiari, misurabili e concordati, piuttosto dipende da evidenti carenze di organico assoluto oppure relativo a posti letto o servizi che dovrebbero essere chiusi e/o accorpati, garantendo il loro esercizio h. 24 con fabbisogno di personale adeguato.
I commi 7-8 ed il conseguente comma 9 dell'art. 93 costituiscono un complessivo elemento di innovazione, mirato ad introdurre un'accelerazione verso la premiazione differenziata del merito, attraverso una quota significativa di risorse del Fondo di risultato, da distribuire ad una quota di dirigenti particolarmente meritevoli. L'asticella del premio individuale aggiuntivo è fissata nel minimo al 30% del valore procapite medio della retribuzione aziendale di risultato. Rispetto a questa innovazione, viene in soccorso la struttura complessiva del nuovo Ccnl in relazione alla maggiore osmosi tra i Fondi, in rapporto ai residui, tenendo conto del comma Gelli, che implementa in modo incrementale nei prossimi anni il Fondo per la retribuzione delle particolari condizioni di lavoro. La condizione di cui trattiamo prevede il ruolo centrale delle Organizzazioni sindacali nella loro capacità di controllare annualmente (preventivo, consuntivo, dotazione organica) la costituzione e l'utilizzo dei fondi. Soltanto grazie a questa complessa e stimolante azione sindacale diventa possibile stabilire preventivamente [comma 9] il numero dei dirigenti che possono aspirare al premio aggiuntivo e, in base alla consistenza del fondo ed al numero dei premiabili, concordare anche una quota superiore al 30% del valore procapite medio della retribuzione aziendale di risultato, tenuto conto della cornice piuttosto ampia degli spazi di contrattazione decentrata, stabiliti al comma 1.

LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA
TITOLO VIII - Articoli 114-115-116-117-118-119-120

a cura di Giuseppe Montante, Mario Lavecchia, Ester Pasetti

Sintesi generale

Il nuovo testo non apporta significative variazioni rispetto a quanto scritto nel Ccnl 1998-2001 integrato con il Ccnl 2002-2005. Recepisce le modifiche di legge, conferma le responsabilità regionali e nazionali in termini di organizzazione e modulazione dell'attività.

Ha il pregio, in anni di grande incertezza e proclami di limitazione in conseguenza ad aspetti disorganizzativi e carenze di personale, di mantenere ferma la posizione "di garanzia" non accettando limitazioni se non di legge o di obiettività e razionalità: mantenere una proporzionalità tra attività istituzionale svolta ed attività libero professionale.

Infatti la vera novità di questo testo è quello che manca e che, soprattutto le regioni, avrebbero voluto: uno stretto collegamento tra la libera professione intramoenia e le liste di attesa.

A tal proposito è interessante leggere la versione del comma 7 dell'art. 114 proposto dall'Aran: "Le regioni, come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'art. 5, comma 2, lett. a) del Dpcm del 27/3/2000 e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in coerenza all'andamento delle liste d'attesa" e confrontarlo invece con il testo finale del Ccnl: "Le regioni, come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'art. 5, comma 2, lett. a) del Dpcm del 27/3/2000 e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia".

Il sindacato ha voluto riaffermare che l'esercizio della libera professione non è un privilegio che gentilmente la parte pubblica concede, ma una precisa disposizione di legge prevista già dall'art. 15 quinquies comma 2 del d.lgs.vo 502/1992 **(Nota 165)** e mai modificato dai successivi provvedimenti di legge in materia.

Articolo 114
Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti

Sintesi

In questo articolo viene sancita la possibilità di svolgimento della attività libero professionale intramuraria per tutti i dirigenti sanitari ad esclusione dei dirigenti delle professioni sanitarie. Viene messa in capo alle Aziende ed agli Enti la responsabilità organizzativa, attraverso apposito Atto Aziendale che definisca strutture idonee e separate; si vieta il conflitto con le attività istituzionali; si rimanda alla negoziazione di budget per la definizione dei volumi prestazionali e di conseguenza della quota di libera professione intramoenia esercitabile che non può superare i volumi istituzionali; si rimanda ad appositi organismi paritetici la verifica della attività; si rinvia al codice disciplinare per le sanzioni conseguenti alle violazioni; si attribuisce infine al confronto regionale la possibilità di emanare linee di indirizzo su criteri generali da inserire nel suddetto Atto Aziendale.

Confronto con il precedente Ccnl

Si recepisce in toto quanto dettagliato nell'art. 54 del Ccnl 8/6/2000 e il testo viene integrato dalle norme previste dalla L. 120/2007 "Disposizioni in materia di attività libero professionale intramoenia e altre normative in materia sanitaria" **(Nota 163).**

La dove al comma 2 si prevedeva l'individuazione di spazi sostitutivi in attesa della realizzazione di strutture aziendali idonee e spazi distinti, il nuovo Ccnl da per scontata la realizzazione degli stessi. Viene pertanto meno in modo definitivo la possibilità di ricorrere a studi privati, strutture sanitarie non accreditate o altre aziende, a meno che l'attività non rientri nelle fattispecie previste dall'art. 115 comma c).

Riferimenti legislativi

D.Lgs. 502/92: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 421/1992". Art. 4 (Aziende e Presidi Ospedalieri), comma 10 per l'individuazione di spazi destinati alla libera professione intramuraria; art. 9 (forme differenziate di assistenza); art. 15 quinquies (caratteristiche del rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari), duodecies (strutture per l'attività libero professionale) e quaterdecies (osservatori per l'attività libero professionale).

DPCM 27/3/2000: "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza del SSN". Art. 5 comma 2 lettera a) (organizzazione dell'attività intramuraria) con specifiche relative all'Atto Aziendale per individuazione di spazi idonei.

Articolo 115
Tipologie di attività libero professionale intramuraria

Sintesi

Definisce le quattro tipologie di attività libero professionale intramoenia ed i fruitori della stessa. Entra in particolare nel dettaglio delle possibili richieste avanzate dalle Aziende o Enti nei confronti dei propri dipendenti con richieste finalizzate all'abbattimento delle liste di attesa o alla necessità di sopperire a carenze di organico non risolvibili. Descrive la possibilità di concedere l'attività anche ai medici del lavoro ed ai medici competenti, richiamando la norma di riferimento. Specifica inoltre la possibilità di ricorrere a questo istituto per la copertura di turni di guardia notturna indicando limiti di utilizzo in termini temporali ed economici.

Confronto con il precedente Ccnl

Sovrapponibile all'art. 55 del Ccnl 8/6/2000 così come integrato dall'art.18 del Ccnl 2002-2005 per quanto concerne il ricorso alla libera professione intramuraria per la copertura dei turni di guardia notturna a 480 euro.
Si recepisce definitivamente quanto disposto dal Dpcm 27/3/2000 **(Nota 304)** pubblicato in Gazzetta Ufficiale quando ormai il testo del CCNL era stato liquidato.

Riferimenti legislativi

DPCM 27/3/2000: "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza del SSN". Art. 5 comma 4 (organizzazione della attività intramuraria) relativo alle discipline nelle quali è possibile esercitare l'attività libero professionale.
D.Lgs. 81/2008: "Attuazione art. 1 L. 123/2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

Articolo 116
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

Sintesi

Fornisce i criteri generali per la definizione delle tariffe e l'attribuzione dei proventi, indicando come le tariffe siano definite di concerto con i dirigenti e attraverso la contrattazione integrativa che ha il compito di individuare la quota da destinare al fondo aziendale perequativo per le specialistiche con limitata possibilità di esercizio della libera professione (anche queste da individuare con la contrattazione integrativa), nonché gli incentivi per il personale di supporto.

Confronto con il precedente Ccnl

A quanto definito in cornice dall'art. 57 del Ccnl 8/6/2000, si viene ad aggiungere quanto indicato dall'art. 1 comma 4, lettera c) della L. 120/2007 **(Nota 171)**.
Viene inoltre meno il rispetto del vincolo ordinistico nella definizione delle tariffe.

Riferimenti legislativi

L. 120/2007: "Disposizioni in materia di attività libero professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria". Art. 1 comma 4 lettera c) relativo alla determinazione del tariffario
L. 488/1999: "Legge finanziaria 2000". Art. 28 comma 1 e seg. (riqualificazione dell'assistenza sanitaria e della attività libero professionale).
D.Lgs. 124/1998: "Ridefinizione del sistema di partecipazione al costo delle prestazioni sanitarie e del regime delle esenzioni a norma dell'art. 59 comma 50 della L. 449/1997". Art. 3 comma 13 relativo alla possibilità per il cittadino di ricorrere a prestazioni libero professionali a spese dell'Azienda inadempiente in termini di tempi di attesa.
L. 724/1994: "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica". Art. 3 comma 7 relativo alla possibilità per il Direttore Generale di sospendere la gestione di camere a pagamento in caso di disavanzo economico.
DPCM 27/3/2000: "Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza del SSN". Art. 5 comma 2 lettera e) in relazione alla definizione ed utilizzo del fondo di perequazione.

Articolo 117
Altre attività a pagamento

Sintesi

L'articolo norma in modo dettagliato alcune fattispecie di attività a pagamento che presentano aspetti peculiari rispetto a quanto descritto nei precedenti articoli e che per questo motivo meritano un trattamento a parte. Rientrano in questa categoria:

- le attività di consulenza chieste all'Azienda da terzi (si specifica per contro che le consulenze per Azienda sono oggetto di incarico dirigenziale);
- le certificazioni medico legali per l'Inail;
- le attività di singoli al domicilio del paziente;
- le attività di singoli o équipe svolte a richiesta presso altre strutture sanitarie;
- altre attività svolte fuori dall'orario di lavoro sia intra che extra-aziendali che possono a richiesta essere ricomprese nel capitolo della libera professione intramuraria o declinate come obiettivo prestazionale incentivato.

L'Atto Aziendale ha il compito de definire in dettaglio le modalità di svolgimento e remunerazione, compresi impegno orario e tariffe.

Confronto con il precedente Ccnl

Rispetto a quanto riportato nell'art. 58 del Ccnl 8/6/2000 vi sono significative variazioni per quanto concerne le certificazioni medico legali a favore dell'INPS, normate dall'art. 117 anche con richiamo ai commi della legge di bilancio 2018 e soprattutto non è più in alcun modo prevista la riscossione diretta da parte del professionista che eroga la prestazione. Anche in questo caso nella determinazione dei compensi vengono meno i vincoli ordinistici ed infine non vi è più il rimando alla contrattazione collettiva nazionale per compensi e modalità di attribuzione.

Riferimenti legislativi

DPR 1124/1965: "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"
L.145/2018: "Legge di bilancio 2019". Art. . 1 commi 526 e 527 (trasferimento di 25.000.000 di euro da parte di INAIL nel FSN e sua destinazione finale.
L. 120/2007: "Disposizioni in materia di attività libero professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria". Art. 1 comma 4 lettera c) relativo alla determinazione del tariffario.
D.Lgs. 502/92: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 421/1992". Art. 15 quinquies (caratteristiche del rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari).

Articolo 118
Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

Sintesi

Disciplina la libera professione dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione, specificandone la funzione di integrazione dell'attività istituzionale che per questo prevede da parte dell'Azienda o Ente l'acquisizione delle richieste e l'organizzazione delle attività. Resta ferma la possibilità di esercitare la libera professione in tutte le forme declinate dall'art. 115 per le quali non si pongano problemi di incompatibilità.

Articolo 119
Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

Sintesi

Non tutte le attività che generino un compenso, possono rientrare nella descrizione della attività libero professionale intramuraria. Fornisce un elenco dettagliato di quanto ne è escluso. Definisce la necessità da parte dell'Azienda di valutare se gravosità e conflitti di interesse possano interferire con l'attività istituzionale; specifica la non retribuibilità se svolta per fini istituzionali.

Confronto con il precedente Ccnl

Non vi sono variazioni sostanziali rispetto all'art. 60 del CCNL 8/6/2000, eccetto quanto normato dalla 165/2001 **(Nota 3)** in termini di incompatibilità e l'introduzione della attività di CTU nell'elenco delle attività non ascrivibili a libera professione intramuraria (in risposta a specifico quesito posto all'Aran nel 2002 che indicava in merito la necessità di rinvio ad un regolamento aziendale).

Riferimenti legislativi

D.Lgs. 165/2001: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". Art. 53 (incompatibilità, cumulo impegni e incarichi).

Articolo 120
Decorrenza e disapplicazioni

Sintesi

Disapplica per entrambe le aree contrattuali (area IV e III) gli articoli dal 54 al 60 e gli allegati 9 e 4 di area IV e III recanti indicazioni per attuare le modalità organizzative della libera professione intramuraria (**Cfr. Capitolo norme contrattuali disapplicate)**

RIFERIMENTI LEGISLATIVI E CONTRATTUALI

Nota 1

CCNQ 13 luglio 2016 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018)

Articolo 7, comma 1, lettera D)

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

A) Area delle Funzioni centrali;
B) Area delle Funzioni locali;
C) Area dell'Istruzione e della ricerca;
D) Area della Sanità.

Articolo 7, comma 5

5. L'area della Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di cui al comma 3.

Nota 2

CCNQ 13 luglio 2016 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018)

Articolo 6

1. Il comparto di contrattazione collettiva della Sanità, comprende il personale non dirigente dipendente da:

-Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
-Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'art. 5, comma 1, punto III;
- Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.;
- Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino;
- Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA;
- Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA;
- Agenzia per i servizi sanitari regionali - Age.Na.S;
- Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP.

Nota 3

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Nota 4

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Nota 5

D.lgs. 254 del 2000 - Disposizioni correttive ed integrative del D.lgs. 19 giugno 1999, n. 229, per il potenziamento delle strutture per l'attività libero-professionale dei dirigenti sanitari.

Art. 15-terdecies (Denominazioni)

1. I dirigenti del ruolo sanitario assumono, ferme le disposizioni di cui all'articolo 15 e seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni, nonché le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, le seguenti denominazioni, in relazione alla categoria professionale di appartenenza, all'attività svolta e alla struttura di appartenenza:

a) responsabile di struttura complessa: Direttore;
b) dirigente responsabile di struttura semplice: responsabile.

Nota 6

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 47-bis Tutela retributiva per i dipendenti pubblici (comma 1)

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati

in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Nota 7

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 47 Procedimento di contrattazione collettiva (commi 1 e 2)

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.

Nota 8

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 48 Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica (commi 1 e 2)

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

2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.

Nota 9

Legge 30 dicembre 2018, n. 148 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021

Articolo 1, comma 440

440. Nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali riguardanti il personale in regime di diritto pubblico relativi al triennio 2019-2021, a valere sulle risorse a copertura degli oneri di cui ai commi 436 e 438, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione:

a) dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché degli analoghi trattamenti disciplinati dai provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,42 per cento dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019 e dello 0,7 per cento a decorrere dal 1° luglio 2019;

b) al personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'elemento perequativo una tantum ove previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti al triennio 2016-2018, nelle misure, con le modalità e i criteri ivi definiti e con decorrenza dal 1° gennaio 2019 fino alla data di definitiva sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, che ne disciplinano il riassorbimento.

Nota 10

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 49 Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Nota 11

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 64 Interpretazione autentica dei contratti collettivi
1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Nota 12

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Articolo 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi (comma 3-ter)
3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

Nota 13

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Articolo 31 Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività
1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Nota 14

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
Articolo 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi
1.La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita area o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.
3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.
3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai

contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.
[3-quater. abrogato]
3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.
4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

Nota 15

D.lgs. 17 agosto 1999 n. 368 e s.m.i. - Attuazione della direttiva 93/16/CE in materia di libera circolazione dei medici e di reciproco riconoscimento dei loro diplomi, certificati ed altri titoli e delle direttive 97/50/CE, 98/21/CE, 98/63/CE e 99/46/CE che modificano la direttiva 93/16/CE

Nota 16

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

articoli 16 bis, 16 ter, 16 quater

Art. 16-bis *(Formazione continua)*

1.Ai sensi del presente decreto, la formazione continua comprende l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. L'aggiornamento professionale è l'attività successiva al corso di diploma, laurea, specializzazione, formazione complementare, formazione specifica in medicina generale, diretta ad adeguare per tutto l'arco della vita professionale le conoscenze professionali. La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale. L'aggiornamento periodico del personale operante presso le strutture sanitarie e socio-sanitarie impegnato nella sperimentazione clinica dei medicinali è realizzato attraverso il conseguimento di appositi crediti formativi su percorsi assistenziali multidisciplinari, nei quali sia data rilevanza anche alla medicina di genere e all'età pediatrica, e multiprofessionali nonché su percorsi formativi di partecipazione diretta a programmi di ricerca clinica multicentrici.

2. La formazione continua consiste in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione a corsi, convegni, seminari, organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate ai sensi del presente decreto, nonché soggiorni di studio e la partecipazione a studi clinici controllati e ad attività di ricerca, di sperimentazione e di sviluppo. La formazione continua di cui al comma 1 è sviluppata sia secondo percorsi formativi autogestiti sia, in misura prevalente, in programmi finalizzati agli obiettivi prioritari del Piano sanitario nazionale e del Piano sanitario regionale nelle forme e secondo le modalità indicate dalla Commissione di cui all'*art. 16-ter*.

2-bis. I laureati in medicina e chirurgia e gli altri operatori delle professioni sanitarie, obbligati ai programmi di formazione continua di cui ai commi 1 e 2, sono esonerati da tale attività formativa limitatamente al periodo di espletamento del mandato parlamentare di senatore o deputato della Repubblica nonché di consigliere regionale.

Art. 16-ter *(Commissione nazionale per la formazione continua)*

1. Con decreto del Ministro della sanità, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del *decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229*, è nominata una Commissione nazionale per la formazione continua, da rinnovarsi ogni cinque anni. La Commissione è presieduta dal Ministro della salute ed è composta da quattro vicepresidenti, di cui uno nominato dal Ministro della salute, uno dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, uno dalla Conferenza permanente dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, uno rappresentato dal Presidente della federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, nonché da 25 membri, di cui due designati dal Ministro della salute, due dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, uno dal Ministro per la funzione pubblica, uno dal Ministro per le pari opportunità, uno dal Ministro per gli affari regionali, sei dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta della Conferenza permanente dei presidenti delle regioni e delle province autonome, due dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei farmacisti, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici veterinari, uno dalla Federazione nazionale dei collegi infermieri professionali, assistenti sanitari e vigilatrici d'infanzia, uno dalla Federazione nazionale dei collegi delle ostetriche, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della riabilitazione di cui all'*art. 2 della legge 10 agosto 2000, n. 251*, uno dalle associazioni delle professioni dell'area tecnico-sanitaria di cui all'*art. 3 della citata legge n. 251 del 2000*, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della prevenzione di cui all'*art. 4 della medesima legge n. 251 del 2000*, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei biologi, uno dalla Federazione nazionale degli ordini degli psicologi e uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei chimici. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di consultazione delle categorie professionali interessate in ordine alle materie di competenza della Commissione.

2. La Commissione di cui al comma 1 definisce, con programmazione pluriennale, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nonché gli Ordini ed i Collegi professionali interessati, gli obiettivi formativi di interesse nazionale, con particolare riferimento alla elaborazione, diffusione e adozione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici. La Commissione definisce i crediti formativi che devono essere complessivamente maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo, gli indirizzi per la organizzazione dei programmi di formazione predisposti a livello regionale nonché i criteri e gli strumenti per il riconoscimento e la valutazione delle esperienze formative. La Commissione, in conformità agli accordi e alle intese sancite in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in relazione alla

durata della sperimentazione, individua i crediti formativi da riconoscere ai professionisti sanitari che presso le strutture sanitarie e socio-sanitarie sono impegnati nella sperimentazione clinica dei medicinali. La Commissione definisce altresì i requisiti per l'accreditamento delle società scientifiche, nonché dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative e procede alla verifica della sussistenza dei requisiti stessi.
3. Le regioni, prevedendo appropriate forme di partecipazione degli ordini e dei collegi professionali, provvedono alla programmazione e alla organizzazione dei programmi regionali per la formazione continua, concorrono alla individuazione degli obiettivi formativi di interesse nazionale di cui al comma 2, elaborano gli obiettivi formativi di specifico interesse regionale, accreditano i progetti di formazione di rilievo regionale secondo i criteri di cui al comma 2. Le regioni predispongono una relazione annuale sulle attività formative svolte, trasmessa alla Commissione nazionale, anche al fine di garantire il monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi regionali di formazione continua.
Art. 16-quater *(Incentivazione della formazione continua)*
1. La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.
3. Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale.

Nota 17

Legge 8 marzo 2017, n. 24 - Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie**.**

Nota 18

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
Articolo 42 - Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro (comma 2)
2 In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

Nota 19

Legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i. - Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge.

Nota 20

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
Articolo 40 – Contratti collettivi nazionali e integrativi (comma 3 quinques)
3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui

si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Nota 21

Codice Civile
articolo 1339. Inserzione automatica di clausole.
Le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge, sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti

Nota 22

Codice Civile
articolo 1419. Nullità parziale
La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità. La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

Nota 23

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Articolo 40 – Contratti collettivi nazionali e integrativi (comma 3 ter)
3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

Nota 24

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Articolo 40 bis – Controlli in materia di contrattazione integrativa (comma 1)
1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

Nota 25

Decreto Presidente Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484 – Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale

Nota 26

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 17-bis - Dipartimenti

1. L'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa di tutte le attività delle Aziende sanitarie.
2. Il direttore di dipartimento è nominato dal direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. La preposizione ai dipartimenti strutturali, sia ospedalieri che territoriali e di prevenzione, comporta l'attribuzione sia di responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa e della prevenzione sia di responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti. A tal fine il direttore di dipartimento predispone annualmente il piano delle attività e dell'utilizzazione delle risorse disponibili, negoziato con la direzione generale nell'ambito della programmazione aziendale. La programmazione delle attività dipartimentali, la loro realizzazione e le funzioni di monitoraggio e di verifica sono assicurate con la partecipazione attiva degli altri dirigenti e degli operatori assegnati al dipartimento.
3. La regione disciplina la composizione e le funzioni del Comitato di dipartimento nonché le modalità di partecipazione dello stesso alla individuazione dei direttori di dipartimento.

Nota 27

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 3-sexies (Direttore di distretto) (comma3)

3. L'incarico di direttore di distretto è attribuito dal direttore generale a un dirigente dell'azienda, che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un medico convenzionato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza sanitaria.

Nota 28

Codice Civile

Articolo 2126. Prestazioni di fatto con violazione di legge

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.
Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

Nota 29

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 15 (Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie) (comma7-ter)

7-ter. L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico, sulla base della valutazione di cui al comma 5.

Nota 30

Decreto Presidente Repubblica 20 dicembre 1979 n. 761 – Stato giuridico del personale delle unità sanitarie locali

Articolo 59 (Riammissione in servizio)

Il dipendente cessato dall'impiego per dimissioni, per dispensa dal servizio per motivi di salute o decadenza conseguente a mancata assunzione o riassunzione in servizio nel termine prefissatogli, può essere riammesso in servizio con motivato provvedimento della regione.
La riammissione deve essere chiesta entro un anno dalla cessazione dall'impiego ed è subordinata al possesso dei requisiti generali per l'assunzione, escluso quello della età, e alla vacanza del posto.
Al dipendente riammesso in servizio si applicano le disposizioni di cui all'art. 132 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.
Il periodo di servizio prestato prima della riammissione è valutato agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza, subordinatamente alla restituzione delle indennità percepite a seguito della risoluzione del precedente rapporto, maggiorate degli interessi legali.

Nota 31

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 15 (Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie) (comma 5)

5. I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività

professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale. Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse. Degli esiti positivi di tali verifiche si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico. L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di altro incarico di pari rilievo, senza nuovi o maggiori oneri per l'azienda, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Nota 32

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 17 bis (Dipartimenti) (comma 2)

2. Il direttore di dipartimento è nominato dal direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. La preposizione ai dipartimenti strutturali, sia ospedalieri che territoriali e di prevenzione, comporta l'attribuzione sia di responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa e della prevenzione sia di responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti. A tal fine il direttore di dipartimento predispone annualmente il piano delle attività e dell'utilizzazione delle risorse disponibili, negoziato con la direzione generale nell'ambito della programmazione aziendale. La programmazione delle attività dipartimentali, la loro realizzazione e le funzioni di monitoraggio e di verifica sono assicurate con la partecipazione attiva degli altri dirigenti e degli operatori assegnati al dipartimento.

Nota 33

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 15-ter (Incarichi di natura professionale e di direzione di struttura) (comma 3)

3. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo.

Nota 34

Decreto Presidente Repubblica 10 dicembre 1997 n.483 - Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale.

Nota 35

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 68 – Aspettativa per mandato parlamentare

1.I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti: di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

Nota 36

Legge 27 dicembre 1985 n. 816 - Aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali.

Nota 37

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 15 (Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie)

1. Fermo restando il principio dell'invarianza della spesa, la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, ed in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali. In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità del risultato.
2. La dirigenza sanitaria è disciplinata dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, salvo quanto previsto dal presente decreto.
3. L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale ed aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità. Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.
4. All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza. In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture semplici.
5. I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale. Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse. Degli esiti positivi di tali verifiche si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico. L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di altro incarico di pari rilievo, senza nuovi o maggiori oneri per l'azienda, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.
6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa sono attribuite, oltre a quelle derivanti dalle specifiche competenze professionali, funzioni di direzione e organizzazione della struttura, da attuarsi, nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza, anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, e l'adozione delle relative decisioni necessarie per il corretto espletamento del servizio e per realizzare l'appropriatezza degli interventi con finalità preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative, attuati nella struttura loro affidata. Il dirigente è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse attribuite. I risultati della gestione sono sottoposti a verifica annuale tramite il nucleo di valutazione.
7. Alla dirigenza sanitaria si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483 ivi compresa la possibilità di accesso con una specializzazione in disciplina affine. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484.
7-bis. Le regioni, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie, e nei limiti del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenuto conto delle norme in materia stabilite dalla contrattazione collettiva, disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, previo avviso cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità, sulla base dei seguenti principi:
a) la selezione viene effettuata da una commissione composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale. Qualora fossero sorteggiati tre direttori di struttura complessa della medesima regione ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto, non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della commissione direttore di struttura complessa in regione diversa da quella ove ha sede la predetta azienda. La commissione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano. In caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente;

b) la commissione riceve dall'azienda il profilo professionale del dirigente da incaricare. Sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza al profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, la commissione presenta al direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. Il direttore generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione; ove intenda nominare uno dei due candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio, deve motivare analiticamente la scelta. L'azienda sanitaria interessata può preventivamente stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui è stato conferito l'incarico dovesse dimettersi o decadere, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale;
c) la nomina dei responsabili di unità operativa complessa a direzione universitaria è effettuata dal direttore generale d'intesa con il rettore, sentito il dipartimento universitario competente, ovvero, laddove costituita, la competente struttura di raccordo interdipartimentale, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare;
d) il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, la relazione della commissione sono pubblicati sul sito internet dell'azienda prima della nomina. Sono altresì pubblicate sul medesimo sito le motivazioni della scelta da parte del direttore generale di cui alla lettera b), terzo periodo. I curricula dei candidati e l'atto motivato di nomina sono pubblicati sul sito dell'ateneo e dell'azienda ospedaliero-universitaria interessati.
7-ter. L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico, sulla base della valutazione di cui al comma 5.
7-quater. L'incarico di responsabile di struttura semplice, intesa come articolazione interna di una struttura complessa, è attribuito dal direttore generale, su proposta del direttore della struttura complessa di afferenza, a un dirigente con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico. L'incarico di responsabile di struttura semplice, intesa come articolazione interna di un dipartimento, è attribuito dal direttore generale, sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento, su proposta del direttore di dipartimento, a un dirigente con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, con possibilità di rinnovo. L'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico degli incarichi sono definiti dalla contrattazione collettiva nazionale.
7-quinquies. Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies.
8. L'attestato di formazione manageriale di cui all'articolo 5, comma 1, lettera d), del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, come modificato dall'articolo 16-quinquies, deve essere conseguito dai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa entro un anno dall'inizio dell'incarico; il mancato superamento del primo corso, attivato dalla regione successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso. I dirigenti sanitari con incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, sono tenuti a partecipare al primo corso di formazione manageriale programmato dalla regione, i dirigenti confermati nell'incarico sono esonerati dal possesso dell'attestato di formazione manageriale.
9. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di salvaguardia del trattamento economico fisso dei dirigenti in godimento alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229.

Nota 38

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Articolo 15 (Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie) – comma 3

3. L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale ed aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità. Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.

Nota 39

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Articolo 4 (Durata massima dell'orario di lavoro)

1.I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3.Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

Nota 40

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Articolo 7 (Riposo giornaliero)

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Nota 41

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Nota 42

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Articolo 9 (Riposi settimanali)

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;

d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

Nota 43

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532 – Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della L.5 febbraio 1999, n. 25

Nota 44

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532 – Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della L.5 febbraio 1999, n. 25

Articolo 6 (Trasferimento al lavoro notturno)

1. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal citato comma non risulti applicabile.

Nota 45

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Articolo 5 (Lavoro straordinario)

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Nota 46

Legge 23 dicembre 1977, n. 937 – Attribuzione di giornate di riposo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Articolo 1 (comma 1 lettera a)

1. Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue:

a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario.

Nota 47

Legge 23 dicembre 1977, n. 937 – Attribuzione di giornate di riposo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Nota 48

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Articolo 10 (Ferie annuali)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Nota 49

Legge 20 maggio 2016, n. 76 – Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze

articolo 1, c. 36

36. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

Nota 50

Legge 20 maggio 2016, n. 76 – Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze

articolo 1, c. 50

50. I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza.

Nota 51

Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

articolo 33 c. 3 (Agevolazioni)

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Nota 52

Legge 13 luglio 1967, n. 584 – Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione

articolo 1 come sostituito dall'articolo 13 della Legge 4 maggio 1990, n. 107 -

1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

Nota 53

Legge 4 maggio 1990, n. 107 – Disciplina per le attività trasfusionali relative al sangue umano ed ai suoi componenti e per la produzione di plasmaderivati

Nota 54

Legge 6 marzo 2001, n. 52 – Riconoscimento del Registro Nazionale italiano dei donatori di midollo osseo

articolo 5, c. 1 (Diritti dei donatori)

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;

b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;

c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

Nota 55

Legge 11 agosto 1991, n. 266 - Legge-quadro sul volontariato

Nota 56

D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613. Regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle associazioni di volontariato nelle attività di protezione civile

Nota 57

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

articolo 24 (Congedo per le donne vittime di violenza)
1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2.Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di a quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Nota 58

Decreto Presidente Repubblica 27 luglio 2011 n. 171 - Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nota 59

Legge 22 dicembre 2011, n. 214 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici
articolo 6 (Equo indennizzo e pensioni privilegiate)
1.Ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica nei confronti del personale appartenente al comparto sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica, inoltre, ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai procedimenti per i quali, alla predetta data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda, nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

Nota 60

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Nota 61

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
articolo 16 (Divieto di adibire al lavoro le donne)
1. È vietato adibire al lavoro le donne:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
1-bis.Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Nota 62

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
articolo 17 (Estensione del divieto)
1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2.La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:
a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Nota 63

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
articolo 18 (Sanzioni)
1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Nota 64

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
articolo 32, c. 1 (congedo parentale)
1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Nota 65

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

articolo 47 (Congedo per malattia del figlio)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.

3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Nota 66

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

articolo 32 (Congedo parentale)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di a quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Nota 67

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

articolo 32, c. 1bis (Congedo parentale)

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

Nota 68

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

articolo 32 c. 2 (Congedo parentale)

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Nota 69

Legge 24 dicembre 2012, n. 228 – Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2013).

articolo 1, comma 339, lettera a)

339. All'articolo 32 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.»;

Nota 70

Legge 20 maggio 2016, n. 76 – Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze

Nota 71

Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66 – Codice dell'ordinamento militare

Articolo 1799 (Retribuzione di forze di completamento)

1.Agli ufficiali e ai sottufficiali delle Forze armate richiamati è attribuito il trattamento economico dei pari grado in servizio permanente. Ai militari di truppa richiamati, provenienti dal servizio di leva ovvero dai volontari in ferma annuale, è attribuito lo stato giuridico e il trattamento economico dei pari grado appartenenti ai volontari in ferma prefissata di un anno.

2.Agli ufficiali delle forze di completamento, che sono lavoratori dipendenti pubblici, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali determinate e attribuite ai sensi del comma 1, limitatamente al periodo di effettiva permanenza nella posizione di richiamo, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovuti dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato.

Nota 72

Circolare del Ministro della funzione pubblica del 24 aprile 1995 n. 14"Direttiva alle Amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale"

Nota 73

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

articolo 6, commi 2,3 (Rapporti tra SSN ed Università)

2. Per soddisfare le specifiche esigenze del Servizio sanitario nazionale, connesse alla formazione degli specializzandi e all'accesso ai ruoli dirigenziali del Servizio sanitario nazionale, le università e le regioni stipulano specifici protocolli di intesa per disciplinare le modalità della reciproca collaborazione. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli istituti zooprofilattici sperimentali. Ferma restando la disciplina di cui al decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, sulla formazione specialistica, nelle scuole di specializzazione attivate presso le predette strutture sanitarie in possesso dei requisiti di idoneità di cui all'articolo 7 del citato decreto legislativo n. 257/1991, la titolarità dei

corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata ai dirigenti delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in conformità ai protocolli d'intesa di cui al comma 1. Ai fini della programmazione del numero degli specialisti da formare, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, tenendo anche conto delle esigenze conseguenti alle disposizioni sull'accesso alla dirigenza di cui all'articolo 15 del presente decreto. Il diploma di specializzazione conseguito presso le predette scuole è rilasciato a firma del direttore della scuola e del rettore dell'università competente. Sulla base delle esigenze di formazione e di prestazioni rilevate dalla programmazione regionale, analoghe modalità per l'istituzione dei corsi di specializzazione possono essere previste per i presidi ospedalieri delle unità sanitarie locali, le cui strutture siano in possesso dei requisiti di idoneità previsti dall'articolo 7 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257.
3.A norma dell'articolo 1, lettera o), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene in sede ospedaliera ovvero presso altre strutture del Servizio sanitario nazionale e istituzioni private accreditate. I requisiti di idoneità e l'accreditamento delle strutture sono disciplinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica d'intesa con il Ministro della sanità. Il Ministro della sanità individua con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili. Il relativo ordinamento didattico è definito, ai sensi dell'articolo 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica emanato di concerto con il Ministro della sanità. Per tali finalità le regioni e le università attivano appositi protocolli di intesa per l'espletamento dei corsi di cui all'articolo 2 della legge 19 novembre 1990, n. 341. La titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata di norma a personale del ruolo sanitario dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, le istituzioni pubbliche e private accreditate e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico. I diplomi conseguiti sono rilasciati a firma del responsabile del corso e del rettore dell'università competente. L'esame finale, che consiste in una prova scritta ed in una prova pratica, abilita all'esercizio professionale. Nelle commissioni di esame è assicurata la presenza di rappresentanti dei collegi professionali, ove costituiti. I corsi di studio relativi alle figure professionali individuate ai sensi del presente articolo e previsti dal precedente ordinamento che non siano stati riordinati ai sensi del citato art. 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, sono soppressi entro due anni a decorrere dal 1° gennaio 1994, garantendo, comunque, il completamento degli studi agli studenti che si iscrivono entro il predetto termine al primo anno di corso. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per l'accesso alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento è in ogni caso richiesto il possesso di un diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale. Alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento e per il predetto periodo temporale possono accedere gli aspiranti che abbiano superato il primo biennio di scuola secondaria superiore per i posti che non dovessero essere coperti dai soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado.

Nota 74

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421

articolo 16-quater (Incentivazione della formazione continua)

1. La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.
3. Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale.

Nota 75

Decreto Presidente Repubblica 20 dicembre 1979 n. 761 – Stato giuridico del personale delle unità sanitarie locali

articolo 45 (Attività didattiche, di ricerca ed aggiornamento tecnico-scientifico)

4.Per finalità di aggiornamento tecnico-scientifico il personale di cui al primo comma può chiedere il comando, per periodi di tempo determinati, presso centri, istituti e laboratori nazionali, internazionali o stranieri od altri organismi di ricerca, che abbiano dato il loro assenso.
5.Sulle istanze di comando delibera il comitato di gestione dell'unità sanitaria locale competente.
6.Per il periodo di comando, che non può comunque superare i due anni nel quinquennio, fermo restando il decorso dell'anzianità di servizio ad ogni effetto, non competono gli assegni inerenti al rapporto d'impiego
7.Ove il comando sia giustificato dall'esigenza di compiere studi speciali o acquisire tecniche particolari indispensabili per il buon funzionamento dei servizi, al personale comandato è corrisposto, su autorizzazione regionale, il normale trattamento retributivo e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione

Nota 76

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 30 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse)

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.

1-bis. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.

2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3.

2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.

2.3 Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2.

2.4 Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante

corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo.
2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.
2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.
2-quater. La Presidenza del Consiglio dei ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all' articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311".
2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.
2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all' articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.

Nota 77

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
articolo 15, c. 5 (Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie)
5. I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale. Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse. Degli esiti positivi di tali verifiche si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico. L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di altro incarico di pari rilievo, senza nuovi o maggiori oneri per l'azienda, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Nota 78

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 54 (Codice di comportamento)
1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.
2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.
4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.
5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione
6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.
7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

Nota 79

Decreto Presidente Repubblica 20 dicembre 1979 n. 761 – Stato giuridico del personale delle unità sanitarie locali
articolo 28, c. 2 (Responsabilità)
Le unità sanitarie locali possono garantire anche il personale dipendente, mediante adeguata polizza di assicurazione per la responsabilità civile, dalle eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi, ivi comprese le spese di giudizio, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo i casi di colpa grave o di dolo.

Nota 80

Decreto Presidente Repubblica 28 novembre 1990 n. 384 – Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 6 aprile 1990 concernente il personale del comparto del SSN, di cui all'art. 6, DPR 5 marzo 1986, n. 68
articolo 88 (Copertura assicurativa)
1. In attuazione dell'articolo 6 del decreto del presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395, gli Enti sono tenuti a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei medici dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Ente sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Nota 81

Legge 11 agosto 2014, n. 114 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.

Nota 82

Decreto Presidente Repubblica 20 maggio 1987, n. 270 – Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relativa al comparto del personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale
articolo 41 Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio
1. L'ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio è all'adempimento dei compiti d'ufficio assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.
2. L'ente dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa

Nota 83

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 55, c. 2 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Nota 84

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 55 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.
3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.
4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Nota 85

Codice Civile

articolo 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro)

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Nota 86

Codice Civile

articolo 2105 (Obbligo di fedeltà)

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio

Nota 87

Decreto Presidente Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Nota 88

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 54, c. 5 (Codice di comportamento)

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione

Nota 89

Legge 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

articolo 1 (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Nota 90

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 53 (Incompatibilità)

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.

13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.
16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.
16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.
16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Nota 91

Legge 23 dicembre 1996, n. 662 – Misure di razionalizzazione della finanza pubblica
articolo1, c. 60
1. 60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

Nota 92

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 bis, c. 7 (Forme e termini del procedimento disciplinare)
7.Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

Nota 93

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 sexies, c. 1 (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)
1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

Nota 94

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 sexies, c. 3 (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)
3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

Nota 95

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 bis (Forme e termini del procedimento disciplinare)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2.Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.

3.Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

4.Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

5.La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7.Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.
9-ter.La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.
9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Nota 96

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 bis, c. 4 (Forme e termini del procedimento disciplinare)
4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

Nota 97

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55, c. 4 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)
4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Nota 98

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 quater (Licenziamento disciplinare)
1 Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;
f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009
1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.
[2. Abrogato).
3 Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.
3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.
3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.
3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.
3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.
3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4.

Nota 99

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 quater, comma 1, lettera a) (Licenziamento disciplinare)
1 Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

Nota 100

Legge 7 agosto 1990, n. 241 – Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi
articolo 24 (Esclusione dal diritto di accesso)
1.Il diritto di accesso è escluso:
a) per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e successive modificazioni, e nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge, dal regolamento governativo di cui al comma 6 e dalle pubbliche amministrazioni ai sensi del comma 2 del presente articolo;
b) nei procedimenti tributari, per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano;
c) nei confronti dell'attività della pubblica amministrazione diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione;
d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi.
2. Le singole pubbliche amministrazioni individuano le categorie di documenti da esse formati o comunque rientranti nella loro disponibilità sottratti all'accesso ai sensi del comma 1.
3. Non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni.
4. L'accesso ai documenti amministrativi non può essere negato ove sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento.
5. I documenti contenenti informazioni connesse agli interessi di cui al comma 1 sono considerati segreti solo nell'ambito e nei limiti di tale connessione. A tale fine le pubbliche amministrazioni fissano, per ogni categoria di documenti, anche l'eventuale periodo di tempo per il quale essi sono sottratti all'accesso.
6. Con regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo può prevedere casi di sottrazione all'accesso di documenti amministrativi:
a) quando, al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'articolo 12 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, dalla loro divulgazione possa derivare una lesione, specifica e individuata, alla sicurezza e alla difesa nazionale, all'esercizio della sovranità nazionale e alla continuità e alla correttezza delle relazioni internazionali, con particolare riferimento alle ipotesi previste dai trattati e dalle relative leggi di attuazione;
b) quando l'accesso possa arrecare pregiudizio ai processi di formazione, di determinazione e di attuazione della politica monetaria e valutaria;
c) quando i documenti riguardino le strutture, i mezzi, le dotazioni, il personale e le azioni strettamente strumentali alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione e alla repressione della criminalità con particolare riferimento alle tecniche investigative, alla identità delle fonti di informazione e alla sicurezza dei beni e delle persone coinvolte, all'attività di polizia giudiziaria e di conduzione delle indagini;
d) quando i documenti riguardino la vita privata o la riservatezza di persone fisiche, persone giuridiche, gruppi, imprese e associazioni, con particolare riferimento agli interessi epistolare, sanitario, professionale, finanziario, industriale e commerciale di cui siano in concreto titolari, ancorché i relativi dati siano forniti all'amministrazione dagli stessi soggetti cui si riferiscono;
e) quando i documenti riguardino l'attività in corso di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e gli atti interni connessi all'espletamento del relativo mandato.
7. Deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici. Nel caso di documenti contenenti dati sensibili e giudiziari, l'accesso è consentito nei limiti in cui sia strettamente indispensabile e nei termini previsti dall'articolo 60 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in caso di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale

Nota 101

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 quater, c. 1, lettera f ter) (Licenziamento disciplinare)
1.
f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;

Nota 102

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 quater, c. 3 quinques (Licenziamento disciplinare)

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Nota 103

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 septies, c. 6 (Controlli sulle assenze)

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Nota 104

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 quater c. 1, lettera b) (Licenziamento disciplinare)

1

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

Nota 105

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 quinquies c. 3bis (False attestazioni o certificazioni)

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza

Nota 106

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 quater c. 1, lettera c) (Licenziamento disciplinare)

1 Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

Nota 107

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 quater c. 1, lettera f bis) (Licenziamento disciplinare)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;

Nota 108

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 quater c. 1, lettera f quater) (Licenziamento disciplinare)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

Nota 109

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

articolo 55 quater c. 1, lettera f quinques) (Licenziamento disciplinare)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009

Nota 110

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 septies c. 4 (Controlli sulle assenze)
4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

Nota 111 – Nota 112

Decreto Presidente Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 – Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
articolo 16, c. 2, secondo e terzo periodo (Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice)
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

Nota 113

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 quater c. 1, lett. a) d) e) f) (Licenziamento disciplinare)
1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
b);
c);
d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

Nota 114

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
articolo 55 quinquies c. 3, (False attestazioni o certificazioni)
3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati

Nota 115

Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 – Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
art. 7 c. 1, (Incandidabilità alle elezioni regionali)
1. Non possono essere candidati alle elezioni regionali, e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali:
a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;
b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera a);
c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis del codice penale;
d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera c);
e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;
f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

Nota 116

Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 – Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
articolo 8 c. 1, (Sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali)
1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1:
a coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettere a), b), e c);
b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, dopo l'elezione o la nomina;
c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

Nota 117

Legge 11 gennaio 2018 n. 3 – Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute.
articolo 12, commi 1, 2,3 (Esercizio abusivo della professione)
1. L'articolo 348 del codice penale è sostituito dal seguente: «Art. 348 (Esercizio abusivo di una professione). -Chiunque abusivamente esercita una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 10.000 a euro 50.000.
La condanna comporta la pubblicazione della sentenza e la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e, nel caso in cui il soggetto che ha commesso il reato eserciti regolarmente una professione o attività, la trasmissione della sentenza medesima al competente Ordine, albo o registro ai fini dell'applicazione dell'interdizione da uno a tre anni dalla professione o attività regolarmente esercitata.
Si applica la pena della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 15.000 a euro 75.000 nei confronti del professionista che ha determinato altri a commettere il reato di cui al primo comma ovvero ha diretto l'attività delle persone che sono concorse nel reato medesimo».
2. All'articolo 589 del codice penale, dopo il secondo comma è inserito il seguente: «Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni».
3. All'articolo 590 del codice penale, dopo il terzo comma è inserito il seguente: «Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di

un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni».

Nota 118

Legge 27 marzo 2001, n. 97 Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni

articolo 3, comma 1 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio)

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza

Nota 119

Codice civile articolo 2119 (Recesso per giusta causa) – due testi il primo in vigore fino al 14/08/2020, il secondo dopo il 14/08/2020

(Testo in vigore fino al 14 agosto 2020)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

(Testo in vigore dal 15 agosto 2020)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto la liquidazione coatta amministrativa dell'impresa. Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza.

Nota 120

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 55 c. 2 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. **La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.**

Nota 121

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 55 quater c. 3 bis (Licenziamento disciplinare)

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

Nota 122

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 55 ter (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
4.Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Nota 123

Legge 27 marzo 2001, n. 97 Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni
articolo 3, comma 1 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio)
1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza

Nota 124

Legge 27 marzo 2001, n. 97 Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni
articolo 4, comma 1 (Sospensione a seguito di condanna non definitiva)
1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio

Nota 125

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 55 ter comma 1 ultimo periodo (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale)
1. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

Nota 126

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 55 ter, comma 4 (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale)
4.Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il

procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Nota 127

Codice procedura penale
articolo 653, comma 1 (Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare
1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso

Nota 128

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 55 bis, c. 2, (Forme e termini del procedimento disciplinare)
2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.

Nota 129

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 55 bis, c. 5, (Forme e termini del procedimento disciplinare)
5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

Nota 130

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 63, c. 2 terzo periodo (Controversie relative a rapporti di lavoro)
2. …… Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al amento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative**.**

Nota 131

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 30 -Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse
1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.
1-bis. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane,

strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.
2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.
2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3.
2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.
2.3 Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2.
2.4 Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo.
2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.
2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.
2-quater. La Presidenza del Consiglio dei ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all' articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all' articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311".

2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.
2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all' articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.

Nota 132

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 63, c. 2 terzo periodo (Controversie relative a rapporti di lavoro)
2. …….. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al amento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative**.** ……

Nota 133

Codice civile
articolo 2122 (Indennità in caso di morte)
In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.
La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.
In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.
È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Nota 134

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 – Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
Articolo 4 (Ciclo di gestione della performance)
1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Nota 135

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 – Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
articoli 15 e seguenti (Responsabilità dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo)
1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.
2. L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione:
a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);
c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Nota 136

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e)e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

articolo 23, comma 2 (Salario accessorio e sperimentazione)

2.Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Nota 137

Legge 27 dicembre 1997, n. 449 – Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica

articolo 43 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività).

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Si considerano iniziative di cui al comma 1, nel rispetto dei requisiti di cui al primo periodo del presente comma, anche quelle finalizzate a favorire l'assorbimento delle emissioni di anidride carbonica (CO2) dall'atmosfera tramite l'incremento e la valorizzazione del patrimonio arboreo delle aree urbane, nonché eventualmente anche quelle dei comuni finalizzate alla creazione e alla manutenzione di una rete di aree naturali ricadenti nel loro territorio, anche nel rispetto delle disposizioni del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357. Nei casi di cui al secondo periodo, il comune può inserire il nome, la ditta, il logo o il marchio dello sponsor all'interno dei documenti recanti comunicazioni istituzionali. La tipologia e le caratteristiche di tali documenti sono definite, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni. Fermi restando quanto previsto dalla normativa generale in materia di sponsorizzazioni nonché i vincoli per la tutela dei parchi e giardini storici e le altre misure di tutela delle aree verdi urbane, lo sfruttamento di aree verdi pubbliche da parte dello sponsor ai fini pubblicitari o commerciali, anche se concesso in esclusiva, deve aver luogo con modalità tali da non compromettere, in ogni caso, la possibilità di ordinaria fruizione delle stesse da parte del pubblico. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia.

3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le

risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.
5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.
6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordi ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari".
7. Per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinate all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ed all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

Nota 138

Decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 – Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria
articolo 16, commi 4-5-6 (Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico)
4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.
6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Nota 139

Legge 27 dicembre 2017, n. 205 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020
articolo 1, comma 435
435. Al fine di valorizzare il servizio e la presenza presso le strutture del Servizio sanitario nazionale del personale della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria e di attenuare gli effetti finanziari correlati alla disposizione di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con riferimento alla retribuzione individuale di anzianità, il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato è incrementato di 30 milioni di euro per l'anno 2019, di 35 milioni di euro per l'anno 2020, di 40 milioni di euro per l'anno 2021, di 43 milioni di euro per l'anno 2022, di 55 milioni di euro per l'anno 2023, di 68 milioni di euro per l'anno 2024, di 80 milioni di euro per l'anno 2025 e di 86 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Le risorse di cui al primo periodo sono destinate a incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria.

Nota 140

Legge 23 dicembre 1994, n. 724 – Misure di razionalizzazione della finanza pubblica

art. 5, comma 1 (Congedo ordinario aggiuntivo per categoria di lavoratori esposti a rischio radiologico)
1.A partire dal 1° gennaio 1995 il congedo ordinario aggiuntivo di quindici giorni spetta ai tecnici sanitari di radiologia medica e ai medici specialisti in radio-diagnostica, radio-terapia, medicina nucleare e a quanti svolgono abitualmente la specifica attività professionale, in zona controllata.

Nota 141

Decreto Presidente Repubblica 5 maggio 1975, n. 146 – Regolamento di attuazione dell'articolo 4 della legge 15 novembre 1973, n. 734, concernente la corresponsione di indennità di rischio al personale civile, di ruolo e non di ruolo, ed agli operai dello Stato

Nota 142

Decreto Presidente Repubblica 20 maggio 1987, n. 270 – Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relativa al comparto del personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale
articolo 52 – Indennità di bilinguismo
1. Al personale in servizio negli enti di cui all'art. 1 aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale della Valle d'Aosta o negli enti in cui vige costituzionalmente con carattere di obbligatorietà il sistema del bilinguismo aventi sedi in altre regioni a statuto speciale, è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione autonoma a statuto speciale Trentino Alto Adige.

Nota 143

Legge 6 agosto 2008 n. 133 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2018, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
articolo 72 (Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo)
[1. abrogato]
[1-bis. abrogato]
[2. abrogato]
[3. abrogato.]
[4. abrogato]
[5. abrogato]
[6. abrogato]
7. All'articolo 16, comma 1 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni, dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento.».
[8. abrogato]
[9. abrogato]
[10. abrogato]
11. Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario. Le medesime disposizioni del presente comma si applicano altresì ai soggetti che abbiano beneficiato dell'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni.
11-bis. Per le determinazioni relative ai trattenimenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego, gli enti e gli altri organismi previdenziali comunicano, anche in via telematica, alle amministrazioni pubbliche richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati.

Nota 144

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
a**rticolo 21, commi 1 e 1bis (Responsabilità dirigenziale)**

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.
1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.

Nota 145

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 22 (Comitato dei garanti)

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.
2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.
3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

Nota 146

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 36 (Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile)

1.Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
2.Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.
2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.
4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.
5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme ate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.
[5-bis. abrogato.
[5-ter.abrogato]
5-quater. I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.
5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

Nota 147

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 35 (Reclutamento del personale)
1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.
3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
d) decentramento delle procedure di reclutamento;
e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
[e-bis) abrogato]
e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso.

3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:
a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;
b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.
3-ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche.
4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.
4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.
5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA.
5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 30 ottobre 2013, n. 125.
5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute.
5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.
5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.
6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.
7.Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

Nota 148

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
articolo 6 (Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale)
1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
[4-bis abrogato]
5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.
6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore.

Nota 149

Legge 8 marzo 2000, n. 53 – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

articolo 4 (Congedi per eventi e cause particolari)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

4-bis. [abrogato]

Nota 150

Legge 8 marzo 2000, n. 53 – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

articolo 5 (Congedi per la formazione)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Nota 151

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

articolo 36 (Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile)

1.Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
2.Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.
2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.
3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.
4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme ate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.
[5-bis. abrogato.
[5-ter. abrogato]
5-quater. I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.
5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

Nota 152

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
articolo 20 (Divieti)
1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Nota 153

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421
articolo 15 septies
Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i – articolo 15 septies (Contratti a tempo determinato)
1. I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, rispettivamente entro i limiti del due per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del due per cento della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo.
2. Le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere possono stipulare, oltre a quelli previsti dal comma precedente, contratti a tempo determinato, in numero non superiore rispettivamente al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto, per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico.
3. Il trattamento economico è determinato sulla base dei criteri stabiliti nei contratti collettivi della dirigenza del Servizio sanitario nazionale.

4. Per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1 i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.
5. Gli incarichi di cui al presente articolo, conferiti sulla base di direttive regionali, comportano l'obbligo per l'azienda di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza per i corrispondenti oneri finanziari.
5-bis Per soddisfare le esigenze connesse all'espletamento dell'attività libero professionale deve essere utilizzato il personale dipendente del servizio sanitario nazionale. Solo in caso di oggettiva e accertata impossibilità di far fronte con il personale dipendente alle esigenze connesse all'attivazione delle strutture e degli spazi per l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono acquisire personale, non dirigente, del ruolo sanitario e personale amministrativo di collaborazione, tramite contratti di diritto privato a tempo determinato anche con società cooperative di servizi. Per specifici progetti finalizzati ad assicurare l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono, altresì, assumere il personale medico necessario, con contratti di diritto privato a tempo determinato o a rapporto professionale. Gli oneri relativi al personale di cui al presente comma sono a totale carico della gestione di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 23 dicembre 1994, n. 724. La validità dei contratti è subordinata, a pena di nullità, all'effettiva sussistenza delle risorse al momento della loro stipulazione. Il direttore generale provvede ad effettuare riscontri trimestrali al fine di evitare che la contabilità separata presenti disavanzi. Il personale assunto con rapporto a tempo determinato o a rapporto professionale è assoggettato al rapporto esclusivo, salvo espressa deroga da parte dell'azienda, sempre che il rapporto di lavoro non abbia durata superiore a sei mesi e cessi comunque a tale scadenza. La deroga può essere concessa una sola volta anche in caso di nuovo rapporto di lavoro con altra azienda.

Nota 154

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i – articolo 15 comma 7 quinquies (Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie)
articolo 15 comma 7 quinquies
7-quinquies. Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies.

Nota 155

Legge 11 novembre 1983, n. 638 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, recante misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini
articolo 5
1. Ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.
2. Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale.
4. Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.
5. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.
6. I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del D.L. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella L. 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia.
7. Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del R.D.L. 23 settembre 1937, n. 1918, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del D.Lgs.C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708, e successive modificazioni ed integrazioni.
8. Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro.
9. Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis, D.L. 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella L. 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.
10. Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di

malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.
11. L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario ad acta da parte del competente organo regionale.
12. Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro.
12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.
13. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente articolo ed i compensi spettanti ai medici. Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati.
14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

Nota 156

Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i. – Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Nota 157

Legge 8 marzo 2000, n. 53 – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Nota 158

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nota 159

Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 – articolo 2, comma 1, lettera d) (Congedi per gravi motivi familiari)
1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:
d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Nota 160

Legge 23 dicembre 1996, n. 662 – Misure di razionalizzazione della finanza pubblica
articolo 1, comma 59
1. 59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

Nota 161

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
articolo.8, comma 3

Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 _ articolo.8, comma 3 (Trasformazione del rapporto)
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nota 162

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. A norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Nota 163

Legge 3 agosto 2007 n. 120 - Disposizioni in materia di attività libero professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria.

Nota 164

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
articolo 4 comma 10 (Aziende ospedaliere e presidi ospedalieri)
10. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 5, lett. g), in materia di personale in esubero, le regioni provvedono alla riorganizzazione di tutti i presidi ospedalieri sulla base delle disposizioni di cui all'articolo 4, comma 3, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, correlando gli standard ivi previsti con gli indici di degenza media, l'intervallo di turn-over e la rotazione degli assistiti, ed organizzando gli stessi presidi in dipartimenti. All'interno dei presidi ospedalieri e delle aziende di cui al presente articolo sono riservati spazi adeguati, da reperire entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, per l'esercizio della libera professione intramuraria ed una quota non inferiore al 5% e non superiore al 10% dei posti-letto per la istituzione di camere a amento. I direttori generali delle nuove unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere e, fino al loro insediamento, gli amministratori straordinari pro tempore, nonché le autorità responsabili delle aziende di cui al comma 5, sono direttamente responsabili dell'attuazione di dette disposizioni. In caso di inosservanza la regione adotta i conseguenti provvedimenti sostitutivi. In caso di documentata impossibilità di assicurare gli spazi necessari alla libera professione all'interno delle proprie strutture, gli spazi stessi sono reperiti, previa autorizzazione della regione, anche mediante appositi contratti tra le unità sanitarie locali e case di cura o altre strutture sanitarie, pubbliche o private. Per l'attività libero-professionale presso le suddette strutture sanitarie i medici sono tenuti ad utilizzare i modulari delle strutture sanitarie pubbliche da cui dipendono. I contratti sono limitati al tempo strettamente necessario per l'approntamento degli spazi per la libera professione all'interno delle strutture pubbliche e comunque non possono avere durata superiore ad un anno e non possono essere rinnovati. Il ricovero in camere a amento comporta l'esborso da parte del ricoverato di una retta giornaliera stabilita in relazione al livello di qualità alberghiera delle stesse, nonché, se trattasi di ricovero richiesto in regime libero- professionale, di una somma forfettaria comprensiva di tutti gli interventi medici e chirurgici, delle prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio strettamente connesse ai singoli interventi, differenziata in relazione al tipo di interventi stessi. In ciascuna regione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della disciplina di riorganizzazione ospedaliera di cui al presente articolo, e comunque entro un triennio dall'entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517 cessano di avere efficacia le disposizioni di cui alla legge 12 febbraio 1968, n. 132 e al decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1969, n. 128, nonché le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1969, n. 129.

Nota 165

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
articolo 15 quinquies (Caratteristiche del rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari)
1. Il rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari comporta la totale disponibilità nello svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite dall'azienda, nell'ambito della posizione ricoperta e della competenza professionale posseduta e della disciplina di appartenenza, con impegno orario contrattualmente definito.
2. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta l'esercizio dell'attività professionale nelle seguenti tipologie:
a) il diritto all'esercizio di attività libero professionale individuale, al di fuori dell'impegno di servizio, nell'ambito delle strutture aziendali individuate dal direttore generale d'intesa con il collegio di direzione; salvo quanto disposto dal comma 11 dell'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n. 448; (245)
b) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività a amento svolta in équipe, al di fuori dell'impegno di servizio, all'interno delle strutture aziendali;
c) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività, richiesta a amento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, al di fuori dell'impegno di servizio, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione dell'azienda con le predette aziende e strutture;

d) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività professionali, richieste a amento da terzi all'azienda, quando le predette attività siano svolte al di fuori dell'impegno di servizio e consentano la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le équipes dei servizi interessati. Le modalità di svolgimento delle attività di cui al presente comma e i criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti sanitari interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dal direttore generale in conformità alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro. L'azienda disciplina i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda medesima che la prestazione sanitaria sia resa direttamente dal dirigente scelto dall'assistito ed erogata al domicilio dell'assistito medesimo, in relazione alle particolari prestazioni sanitarie richieste o al carattere occasionale o straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente fra il medico e l'assistito con riferimento all'attività libero professionale intramuraria già svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda, fuori dell'orario di lavoro.
3. Per assicurare un corretto ed equilibrato rapporto tra attività istituzionale e corrispondente attività libero professionale e al fine anche di concorrere alla riduzione progressiva delle liste di attesa, l'attività libero professionale non può comportare, per ciascun dipendente, un volume di prestazioni superiore a quella assicurato per i compiti istituzionali. La disciplina contrattuale nazionale definisce il corretto equilibrio fra attività istituzionale e attività libero professionale nel rispetto dei seguenti principi: l'attività istituzionale è prevalente rispetto a quella libero professionale, che viene esercitata nella salvaguardia delle esigenze del servizio e della prevalenza dei volumi orari di attività necessari per i compiti istituzionali; devono essere comunque rispettati i piani di attività previsti dalla programmazione regionale e aziendale e conseguentemente assicurati i relativi volumi prestazionali ed i tempi di attesa concordati con le équipe; l'attività libero professionale è soggetta a verifica da parte di appositi organismi e sono individuate penalizzazioni, consistenti anche nella sospensione del diritto all'attività stessa, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma o di quelle contrattuali.
4. Nello svolgimento dell'attività di cui al comma 2 non è consentito l'uso del ricettario del Servizio sanitario nazionale.
5. Gli incarichi di direzione di struttura, semplice o complessa, implicano il rapporto di lavoro esclusivo. Per struttura, ai fini del presente decreto, si intende l'articolazione organizzativa per la quale è prevista, dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. (243)
6. Ai fini del presente decreto, si considerano strutture complesse i dipartimenti e le unità operative individuate secondo i criteri di cui all'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'articolo 8-quater, comma 3. Fino all'emanazione del predetto atto si considerano strutture complesse tutte le strutture già riservate dalla pregressa normativa ai dirigenti di secondo livello dirigenziale.
7. I dirigenti sanitari appartenenti a posizioni funzionali apicali alla data del 31 dicembre 1998, che non abbiano optato per il rapporto quinquennale ai sensi della pregressa normativa, conservano l'incarico di direzione di struttura complessa alla quale sono preposti. Essi sono sottoposti a verifica entro il 31 dicembre 1999, conservando fino a tale data il trattamento tabellare già previsto per il secondo livello dirigenziale. In caso di verifica positiva, il dirigente è confermato nell'incarico, con rapporto esclusivo, per ulteriori sette anni. In caso di verifica non positiva o di non accettazione dell'incarico con rapporto esclusivo, al dirigente è conferito un incarico professionale non comportante direzione di struttura in conformità con le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico di dirigente.
8. Il rapporto di lavoro esclusivo costituisce titolo di preferenza per gli incarichi didattici e di ricerca e per i comandi e i corsi di aggiornamento tecnico-scientifico e professionale.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, con le specificazioni e gli adattamenti che saranno previsti in relazione ai modelli gestionali e funzionali di cui all'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419, dalle disposizioni di attuazione della delega stessa.
10. Fermo restando, per l'attività libero professionale in regime di ricovero, quanto disposto dall'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, è consentita, in caso di carenza di strutture e spazi idonei alle necessità connesse allo svolgimento delle attività libero-professionali in regime ambulatoriale, limitatamente alle medesime attività e fino alla data, certificata dalla regione o dalla provincia autonoma, del completamento da parte dell'azienda sanitaria di appartenenza degli interventi strutturali necessari ad assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria e comunque entro il 31 luglio 2007, l'utilizzazione del proprio studio professionale con le modalità previste dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 2000, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 121, del 26 maggio 2000, fermo restando per l'azienda sanitaria la possibilità di vietare l'uso dello studio nel caso di possibile conflitto di interessi. Le regioni possono disciplinare in modo più restrittivo la materia in relazione alle esigenze locali.

Nota 166

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.- Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
articolo 15 duodecies (Strutture per l'attività libero professionale)
1. Le regioni provvedono, entro il 31 dicembre 2000, alla definizione di un programma di realizzazione di strutture sanitarie per l'attività libero-professionale intramuraria.
2. Il Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni, determina, nel limite complessivo di lire 1.800 miliardi, l'ammontare dei fondi di cui all'articolo 20 della richiamata legge n. 67 del 1988, utilizzabili in ciascuna regione per gli interventi di cui al comma 1.

3. Fermo restando l'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, in caso di ritardo ingiustificato rispetto agli adempimenti fissati dalle regioni per la realizzazione delle nuove strutture e la acquisizione delle nuove attrezzature e di quanto necessario al loro funzionamento, la regione vi provvede tramite commissari ad acta.

Nota 167

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i. - Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421

articolo 15 quattordecies (Osservatorio per l'attività libero- professionale)

1. Con decreto del Ministro della sanità, da adottarsi entro il 10 ottobre 2000, d'intesa con la conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 19-quater, è organizzato presso il Ministero della sanità l'Osservatorio per l'attività libero professionale con il compito di acquisire per il tramite delle regioni gli elementi di valutazione ed elaborare, in collaborazione con le regioni, proposte per la predisposizione della relazione da trasmettersi con cadenza annuale al Parlamento su:

a) la riduzione delle liste di attesa in relazione all'attivazione dell'attività libero professionale;

b) le disposizioni regionali, contrattuali e aziendali di attuazione degli istituti normativi concernenti l'attività libero professionale intramuraria;

c) lo stato di attivazione e realizzazione delle strutture e degli spazi destinati all'attività libero professionale intramuraria;

d) il rapporto fra attività istituzionale e attività libero professionale;

e) l'ammontare dei proventi per attività libero professionale, della partecipazione regionale, della quota a favore dell'azienda;

f) le iniziative ed i correttivi necessari per eliminare le disfunzioni ed assicurare il corretto equilibrio fra attività istituzionale e libero professionale.

Nota 168

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i. - Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421

articolo 9 (Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale)

1. Al fine di favorire l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale e, con queste comunque direttamente integrate, possono essere istituiti fondi integrativi finalizzati a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, definiti dal Piano sanitario nazionale e dai relativi provvedimenti attuativi.

2. La denominazione dei fondi di cui al presente articolo deve contenere l'indicazione "fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale". Tale denominazione non può essere utilizzata con riferimento a fondi istituiti per finalità diverse.

3. Tutti i soggetti pubblici e privati che istituiscono fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono tenuti ad adottare politiche di non selezione dei rischi. Le fonti istitutive dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono le seguenti:

a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali;

b) accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale;

c) regolamenti di regioni, enti territoriali ed enti locali;

d) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da organizzazioni non lucrative di cui all'articolo 1, comma 16, operanti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria o dell'assistenza sanitaria;

e) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da società di mutuo soccorso riconosciute;

f) atti assunti da altri soggetti pubblici e privati, a condizione che contengano l'esplicita assunzione dell'obbligo di non adottare strategie e comportamenti di selezione dei rischi o di discriminazione nei confronti di particolari gruppi di soggetti.

4. L'ambito di applicazione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è rappresentato da:

a) prestazioni aggiuntive, non comprese nei livelli essenziali ed uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditati;

b) prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza, per la sola quota posta a carico dell'assistito, inclusi gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria e per la fruizione dei servizi alberghieri su richiesta dell'assistito di cui all'articolo 1, comma 15, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;

c) prestazioni sociosanitarie erogate in strutture accreditate residenziali e semiresidenziali o in forma domiciliare, per la quota posta a carico dell'assistito.

5. Fra le prestazioni di cui al comma 4, lettera a), sono comprese:

a) le prestazioni di medicina non convenzionale, ancorché erogate da strutture non accreditate;

b) le cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale;

c) l'assistenza odontoiatrica, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale e comunque con l'esclusione dei programmi di tutela della salute odontoiatrica nell'età evolutiva e dell'assistenza odontoiatrica e protesica a determinate categorie di soggetti in condizioni di particolare vulnerabilità.

6. Con decreto del Ministro della sanità, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del

trattamento fiscale ai sensi del comma 10, sono individuate le prestazioni relative alle lettere a), b) e c) del comma 5, nonché quelle ricomprese nella lettera c) del comma 4, le quali, in via di prima applicazione, possono essere poste a carico dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale.
7. I fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono autogestiti. Essi possono essere affidati in gestione mediante convenzione, da stipulare con istituzioni pubbliche e private che operano nel settore sanitario o sociosanitario da almeno cinque anni, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro della sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Le regioni, le province autonome e gli enti locali, in forma singola o associata, possono partecipare alla gestione dei fondi di cui al presente articolo.
8. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, è emanato, su proposta del Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il regolamento contenente le disposizioni relative all'ordinamento dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale. Detto regolamento disciplina:
a) le modalità di costituzione e di scioglimento;
b) la composizione degli organi di amministrazione e di controllo;
c) le forme e le modalità di contribuzione;
d) i soggetti destinatari dell'assistenza;
e) il trattamento e le garanzie riservate al singolo sottoscrittore e al suo nucleo familiare;
f) le cause di decadenza della qualificazione di fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale.
9. La vigilanza sull'attività dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è disciplinata dall'articolo 122 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. Presso il Ministero della sanità, senza oneri a carico dello Stato, sono istituiti: l'anagrafe dei fondi integrativi del servizio sanitario nazionale, alla quale debbono iscriversi sia i fondi vigilati dallo Stato che quelli sottoposti a vigilanza regionale; l'osservatorio dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale, il cui funzionamento è disciplinato con il regolamento di cui al comma 8.
10. Le disposizioni del presente articolo acquistano efficacia al momento dell'entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale dei fondi ivi previsti, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, della legge 13 maggio 1999, n. 133.

Nota 169

Decreto Presidente Consiglio Ministri 27 marzo 2000 Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale
Articolo 5, c. 2, lett. a) (Organizzazione dell'attività intramuraria)
2. L'atto aziendale, in particolare, si conforma ai seguenti criteri:
a) nell'àmbito dell'azienda, devono essere individuate proprie idonee strutture e spazi separati e distinti, da utilizzare per l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria;

Nota 170

Decreto Presidente Consiglio Ministri 27 marzo 2000 Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale
articolo 5, c. 4) (Organizzazione dell'attività intramuraria)
4. L'attività libero-professionale è prestata nella disciplina di appartenenza. Il personale che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale nella propria struttura o nella propria disciplina, può essere autorizzato dal direttore generale, con il parere favorevole del collegio di direzione e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, ad esercitare l'attività in altra struttura dell'azienda o in una disciplina equipollente a quella di appartenenza, sempre che sia in possesso della specializzazione o di una anzianità di servizio di cinque anni nella disciplina stessa. L'autorizzazione è concessa per l'esercizio delle attività di prevenzione di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, salvo quanto previsto dall'art. 11.

Nota 171

Legge 3 agosto 2007 n. 120 "Disposizioni in materia di attività libero-professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria"
articolo 1, comma 4, lettera c) (Attività libero – professionale intramuraria
4.
c) definizione, d'intesa con i dirigenti interessati, previo accordo in sede di contrattazione integrativa aziendale, di importi da corrispondere a cura dell'assistito, idonei, per ogni prestazione, a remunerare i compensi del professionista, dell'equipe, del personale di supporto, articolati secondo criteri di riconoscimento della professionalità, i costi pro-quota per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, salvo quanto previsto dalla lettera a-ter), ultimo periodo, e dalla lettera b), ultimo periodo, nonché ad assicurare la copertura di tutti i costi diretti ed indiretti sostenuti dalle aziende, ivi compresi quelli connessi alle attività di prenotazione e di riscossione degli onorari e quelli relativi alla realizzazione dell'infrastruttura di rete di cui alla lettera a-bis). Nell'applicazione dei predetti importi, quale ulteriore quota, oltre quella già prevista dalla vigente disciplina contrattuale, una somma pari al 5 per cento del compenso del libero professionista viene trattenuta dal competente ente o azienda del Servizio sanitario nazionale per essere vincolata ad interventi di prevenzione ovvero volti alla riduzione delle liste d'attesa, anche con riferimento alle finalità di cui all'articolo 2, comma 1,

lettera c), dell'Accordo sancito il 18 novembre 2010 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano

Nota 172

Legge 23 dicembre 1999, n. 488 – Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2000).

articolo 28 commi 1 e seguenti (Riqualificazione dell'assistenza sanitaria e attività libero-professionale)

1. Per le prestazioni libero-professionali, erogate in regime di ricovero o di day hospital, di cui alle lettere a) e b) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, la regione partecipa alla spesa nel limite di una quota variabile tra il 50 e il 70 per cento della tariffa prevista per le prestazioni istituzionali a carico del Servizio sanitario nazionale.
2. Per le prestazioni libero-professionali, erogate in regime di ricovero o di day hospital, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, svolte in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale, la regione partecipa alla spesa nel limite di una quota massima del 25 per cento della tariffa prevista per le prestazioni istituzionali a carico del Servizio sanitario nazionale.
3. Le tariffe delle prestazioni libero-professionali, in regime di ricovero o di day hospital, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, svolte in strutture sanitarie non accreditate, sono determinate da ciascuna azienda d'intesa con il dirigente sanitario interessato e sono a totale carico dei richiedenti; all'azienda è dovuta una quota della tariffa nella misura stabilita dai contratti collettivi nazionali.
4. La partecipazione ai proventi delle attività professionali di cui alla lettera d) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, rese in regime libero-professionale, è stabilita dai contratti collettivi nazionali; per quanto concerne le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio la partecipazione non può essere superiore al 50 per cento della tariffa praticata dall'azienda.
5. Le tariffe delle prestazioni libero-professionali, ivi comprese quelle di diagnostica strumentale e di laboratorio, erogate in regime ambulatoriale, sono determinate da ciascuna azienda in conformità ai criteri stabiliti dalle regioni e dai contratti collettivi nazionali di lavoro e sono a totale carico dei richiedenti. Per le predette prestazioni all'azienda compete il rimborso dei costi diretti ed indiretti sostenuti nonché una quota della tariffa nella misura stabilita dai contratti collettivi nazionali.
6. I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono i criteri per la determinazione dei proventi da corrispondere ai dirigenti sanitari in relazione alle specifiche prestazioni, nel rispetto dei limiti previsti dal presente articolo.
7. Il comma 17 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e l'ultimo periodo del comma 6 dell'articolo 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono abrogati.
8. Le economie derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 sono destinate in misura non superiore a 80 miliardi di lire al fondo per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario di cui all'articolo 72, comma 6, della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Il predetto fondo è integrato a decorrere dall'anno 2000 di lire 70 miliardi annue; corrispondentemente le disponibilità destinate al finanziamento dei progetti di cui all'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, sono ridotte a decorrere dall'anno 2000 di lire 70 miliardi annue.
9. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro della sanità predispone una relazione che attesti la situazione dell'attività libero-professionale dei medici nelle strutture pubbliche. La relazione è trasmessa al Parlamento.
10. Al fine di potenziare le attività previste dall'articolo 72, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, è autorizzata l'ulteriore spesa di 1.500 miliardi di lire per gli anni 2000-2001, di cui 750 per l'anno 2000 e 750 per l'anno 2001.
11. Le disponibilità destinate al finanziamento dei progetti di cui all'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, sono ridotte di lire 750 miliardi per ciascuno degli anni 2000 e 2001.
12. Per consentire il potenziamento delle strutture di radioterapia nell'ambito dei programmi di edilizia sanitaria di cui all'articolo 20 della legge 11 marzo 1988, n. 67, è autorizzata l'ulteriore spesa di lire 10 miliardi per ciascuno degli anni 2000, 2001 e 2002.
13. Ai fini dell'utilizzo delle risorse di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c), della legge 23 dicembre 1998, n. 448, le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), che risultino essere state inserite nei programmi di intervento per la realizzazione di residenze sanitarie assistenziali per anziani e disabili non autosufficienti e siano già state ammesse ai finanziamenti disposti dall'articolo 20 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni, conservano il contributo attribuito a condizione che:
a) le IPAB stesse, ancorché depubblicizzate, risultino essere enti senza scopo di lucro;
b) le opere realizzate con tali finanziamenti siano autorizzate ai sensi dell'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, ed abbiano un vincolo permanente di destinazione d'uso;
c) le residenze sanitarie assistenziali per anziani e disabili non autosufficienti realizzate dalle IPAB stesse siano accreditate ai sensi dell'articolo 8-quater del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.
14. La misura dell'1 per cento prevista dal comma 3 dell'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, è elevata al 2,5 per cento.

15. Le disponibilità corrispondenti alla quota parte delle minori spese di cui al comma 3 dell'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, previste dal comma 15 dello stesso articolo 72 relativamente agli anni 2000 e 2001 sono integrate di 750 miliardi di lire per ciascuno dei predetti anni.
16.....
17. In ragione dell'autofinanziamento del settore sanitario, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle province autonome di Trento e di Bolzano, alla regione Valle d'Aosta e alla regione Friuli-Venezia Giulia.

Nota 173

Decreto Legislativo 29 aprile 1998, n. 124 – Ridefinizione del sistema di partecipazione al costo delle prestazioni sanitarie e del regime delle esenzioni, a norma dell'articolo 59, comma 50, Legge 27 dicembre 1997, n. 449.
articolo 3, comma 13 (Modalità di partecipazione al costo delle prestazioni)
13. Fino all'entrata in vigore delle discipline regionali di cui al comma 12, qualora l'attesa della prestazione richiesta si prolunghi oltre il termine fissato dal direttore generale ai sensi dei commi 10 e 11, l'assistito può chiedere che la prestazione venga resa nell'ambito dell'attività libero-professionale intramuraria, ponendo a carico dell'azienda unità sanitaria locale di appartenenza e dell'azienda unità sanitaria locale nel cui ambito è richiesta la prestazione, in misura eguale, la differenza tra la somma versata a titolo di partecipazione al costo della prestazione e l'effettivo costo di quest'ultima, sulla scorta delle tariffe vigenti. Nel caso l'assistito sia esente dalla predetta partecipazione l'azienda unità sanitaria locale di appartenenza e l'azienda unità sanitaria locale nel cui ambito è richiesta la prestazione corrispondono, in misura eguale, l'intero costo della prestazione. Agli eventuali maggiori oneri derivanti dal ricorso all'erogazione delle prestazioni in regime di attività libero-professionale intramuraria si fa fronte con le risorse di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, con conseguente esclusione di ogni intervento finanziario a carico dello Stato.

Nota 174

Legge 23 dicembre 1994, n. 724 – Misure di razionalizzazione della finanza pubblica
articolo 3, c. 7 (Ospedali)
7. Nel caso in cui la contabilità separata di cui al comma 6 presenti un disavanzo, il direttore generale è obbligato ad assumere tutti i provvedimenti necessari, compresi l'adeguamento delle tariffe o la sospensione del servizio relativo alle erogazioni delle prestazioni sanitarie. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche alle prestazioni ambulatoriali fornite a pazienti solventi in proprio.

Nota 175

Decreto Presidente Consiglio Ministri 27 marzo 2000 – Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale
articolo 5, comma 2, lettera e) (Organizzazione dell'attività intramuraria)
2. L'atto aziendale, in particolare, si conforma ai seguenti criteri:
a)
b)
c)
d)
e) i criteri per la determinazione delle tariffe e le modalità della loro ripartizione, sono stabiliti in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro e alla contrattazione decentrata, garantendo, comunque, una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria; analogo fondo è costituito per le restanti categorie;

Nota 176

Decreto Presidente Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 - Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Nota 177

Legge 30 dicembre 2018, n. 145 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021
Articolo 1 - Comma 526
526. Per l'attività di compilazione e trasmissione per via telematica, da parte dei medici e delle strutture sanitarie competenti del Servizio sanitario nazionale, dei certificati medici di infortunio e malattia professionale di cui all'articolo 53 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, l'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2019, trasferisce annualmente al Fondo sanitario nazionale l'importo di euro 25.000.000, mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato e successiva riassegnazione alla spesa, da ripartire tra le regioni e le province autonome in sede di predisposizione della proposta di riparto della quota indistinta delle risorse relative al fabbisogno standard nazionale. Per gli anni successivi al 2019, tale importo è maggiorato del tasso di inflazione programmato dal Governo.

Nota 178

Legge 30 dicembre 2018, n. 145 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021
Articolo 1 - Comma 527
527. Quota parte dei trasferimenti dell'INAIL, di cui al comma 526, determinata con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in deroga a quanto disposto dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, implementa, per il personale dipendente del Servizio sanitario regionale, direttamente i fondi di ciascuna azienda o ente per la contrattazione decentrata integrativa.

Nota 179

Legge 7 agosto 2012, n. 135 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto – legge 6 luglio 2012, n. 95, recante disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini"
articolo 5, comma 8 (Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni)
8. Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.

Ministero Economia Finanza _ Dipartimento Ragioneria Generale Stato _ Protocollo 77389 del 14 settembre 2012
Ministero Economia Finanza _ Dipartimento Ragioneria Generale Stato _ Protocollo 94806 del 9 novembre 2012
Dipartimento Funzione Pubblica _ Protocollo 32937 del 6 agosto 2012
Dipartimento Funzione Pubblica _ Protocollo 40033 dell'8 ottobre 2012,

Nota 180

Legge 10 agosto 2000, n. 251 "Disciplina delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche e della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione ostetrica"
articolo 6 (definizione delle professioni e dei relativi livelli di inquadramento)
1. Il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, acquisiti i pareri del Consiglio superiore di sanità e del comitato di medicina del Consiglio universitario nazionale, include le diverse figure professionali esistenti o che saranno individuate successivamente in una delle fattispecie di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4.
2. Il Governo, con atto regolamentare emanato ai sensi dell'articolo 18, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come sostituito dall'articolo 19 del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, definisce la disciplina concorsuale, riservata al personale in possesso degli specifici diplomi rilasciati al termine dei corsi universitari di cui all'articolo 5, comma 1, della presente legge, per l'accesso ad una nuova qualifica unica di dirigente del ruolo sanitario, alla quale si accede con requisiti analoghi a quelli richiesti per l'accesso alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le regioni possono istituire la nuova qualifica di dirigente del ruolo sanitario nell'àmbito del proprio bilancio, operando con modificazioni compensative delle piante organiche su proposta delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere

Nota 181

CCNL 6.5.2010 integrativo – CCNL per la sequenza contrattuale dell'articolo 28 del CCNL del personale della dirigenza medico–veterinaria del SSN sottoscritto il 17 ottobre 2008
Articolo 16, comma 5 ***Disposizioni particolari e conferme***
5. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

Nota 182

CCNL 6.5.2010 integrativo – CCNL per la sequenza contrattuale dell'articolo 29 del CCNL del personale della dirigenza medico – veterinaria del SSN sottoscritto il 17 ottobre 2008

Articolo 16, comma 4 *Disposizioni particolari e conferme*

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

Nota 183

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

Articolo 10 *Aspettativa*

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Ai fini del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi - pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità - sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. 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 6, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.
8. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:

a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg, del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;

b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto, o in organismi della Unione Europea, con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato;

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G. U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.

9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purchè manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.
10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Si conferma la disapplicazione dell'art. 47 del D.P.R. 761/1979.

Nota 184

Contratto integrativi del CCNL Area della dirigenza ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN stipulato l'8 giugno 2000 – 10.2.2004

Articolo 10 *Aspettativa*

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

2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. 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 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:
a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;
b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Unione europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.
9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.
10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Si conferma la disapplicazione dell'art. 47 del D.P.R. 761/1979.

Nota 185

CCNL dell'Area della dirigenza medico – veterinaria del SSN – parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica 2002-2003 – 3.11.2005

Articolo 24, c. 13 *Disposizioni particolari*

13. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito: "tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000".

Nota 186

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003 - 3.11.2005

Articolo 24, c. 15 *Disposizioni particolari*

15. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito: - " - tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla

valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18, comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000."

Nota 187

Contratto collettivo nazionale di lavoro area dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario nazionale - Parte normativa quadriennio 2006-2009 e parte economica biennio 2006-2007 CCNL 17.10.2008

Articolo 8 *Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*

1. A seguito dell'adozione del DPCM 25 gennaio 2008, con cui è stato reso esecutivo l'Accordo Stato Regioni del 15 novembre 2007 concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL entra a regime l'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, già provvisoriamente disciplinata dall'art. 41 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004.
2. Le aziende provvedono all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative mediante modifiche compensative della dotazione organica complessiva aziendale, effettuate ai sensi delle norme vigenti in materia, senza ulteriori oneri rispetto a quelli definiti dalle Regioni. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto delle relazioni sindacali di cui ai CC.CC.NN.L.
3. Ai fini di quanto previsto nel comma precedente le Regioni possono adottare, sulla materia, apposite linee di indirizzo ai sensi dell'art. 5 del presente contratto, indicando altresì, ove necessario, le modalità e i limiti della copertura dei relativi oneri.
4. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, dai CCNL vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto. Di conseguenza la struttura della retribuzione è quella di cui all'art. 33, comma 1, del CCNL 3.11.2005. Alla dirigenza di cui al comma 1 non compete l'indennità di esclusività.
5. La retribuzione di posizione minima unificata attribuita al dirigente di cui al comma 1, è quella stabilita dall'art. 44, comma 1, tavola C) del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminata dall'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico e dall'art. 23 del presente contratto.
6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005, come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo.
7. Le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze degli altri dirigenti già previste dalla normativa nazionale vigente, nell'ambito di apposito regolamento, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. Le attribuzione del dirigente di nuova istituzione di cui al presente articolo dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi nonché l'ottimale organizzazione aziendale. Il regolamento di cui al presente comma dovrà essere stato adottato dall'Azienda prima di procedere all'assunzione dei dirigenti di nuova istituzione.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Nota 188

CCNL dell'Area della dirigenza medico – veterinaria del SSN – parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica 2002-2003 – 3.11.2005

Articolo 13 *Rapporti di lavoro ad esaurimento*

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo. Sino al passaggio, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo (fondamentale ed accessorio) indicato nell'allegato n. 6 tavola 3 del presente contratto. 2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48. 3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti dei commi 1 e 2 viene attribuito il trattamento economico complessivo

fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo. 4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 43, comma 1, lettera A, punto b) del CCNL 8 giugno 2000, i quali, essendo gia con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario 16 unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 6 tavola 3. 5. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dai comma 1, 2 e 4 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto - per i dirigenti medici – del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Nota 189

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003 - 3.11.2005

Articolo 13 *Rapporti di lavoro ad esaurimento*

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.
2. Sino all'applicazione del comma 1, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo in godimento applicato dall'azienda o ente per il rapporto di lavoro a tempo parziale a suo tempo concesso.
3. A seguito del passaggio a rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti interessati è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.
4. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal comma 3 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa – assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza - tenuto conto del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Nota 190

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale. Parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 – 1999. CCNL 8.6.2000

Articolo 47, commi 3 e 6 *Retribuzione di posizione e di risultato*

3. Ai dirigenti medici e veterinari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44 commi 5 e 6 e 45 non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996.
6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 42 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – art. 50 e 52 - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50.

Nota 191

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 – 1999. CCNL 8.6.2000

Articolo 47, commi 3 e 6 *Retribuzione di posizione e di risultato*

3. Ai dirigenti sanitari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44, comma 3 e 45 comma 2 non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996.
6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 43 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – artt. 50 e 52 - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50.

Nota 192

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale. Parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 – 1999. CCNL 8.6.2000

Articolo 38, c. 3 *Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario*

3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del dlgs 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura previste dall' art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34.

Nota 193

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 – 1999. CCNL 8.6.2000

Articolo 39, c. 2 *Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario*

2. Ai dirigenti, già di II livello, assunti con incarico quinquennale ai sensi del revidente art. 15 del d.lgs. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto, con le medesime caratteristiche e natura previste dall'art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34

Nota 194

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003 - 3.11.2005

Allegato 2 *Servizio di guardia*

In riferimento all'art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia medica di Unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista almeno nelle seguenti tipologie assistenziali: - ostetricia, pediatria con neonatologia; - unità di terapie intensive e semi –intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, etc.); - attività di alta specialità di cui al D.M. del Ministero della Salute del 29 gennaio 1992. Tale previsione riguarda anche le specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica negli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello. Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee (ex interdivisionale) può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe. Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18.

Nota 195

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Allegato 2 *Servizio di guardia*

In riferimento all'art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia di unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista per la parte afferente il presente contratto, nel laboratorio analisi e radiodiagnostica degli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello. Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee ex interdivisionale può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe. Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18

Nota 196

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico - veterinaria del servizio sanitario nazionale ii biennio 2004-2005. CCNL 5.7.2006

Allegato 1 *Determinazione del numero dei turni di guardia notturni*

Primo esempio	
Numero guardie notturne in orario di servizio	6.177
Numero guardie notturne fuori orario di servizio	3.312
Numero totale annuo guardie notturne	9.489
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) (9.490 x 12%)	1.139
Numero totale annuo guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL	**8.350**
Secondo esempio	
Numero guardie notturne in orario di servizio	18.980
Numero guardie notturne fuori orario di servizio	-
Numero totale annuo guardie notturne	18.980
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)	-

(9.490 x 12%)	
Numero totale annuo guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL	**18.980**
Terzo esempio	
Numero guardie notturne in orario di servizio	7.437
Numero guardie notturne fuori orario di servizio	632
Numero totale annuo guardie notturne	8.069
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) (9.490 x 12%)	632
Numero totale annuo guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL	**7.437**

Nota 197

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario nazionale ii biennio 2004-2005 – 5.7.2006

Allegato 1 *Determinazione del numero dei turni di guardia notturni*

Primo esempio	
Numero guardie annue notturne in orario di servizio	679
Numero guardie annue notturne fuori orario di servizio	364
Numero totale annuo guardie notturne	1.043
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) (1.043 x 12 %)	125
Numero totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art.7 del CCNL	**918**
Secondo esempio	
Numero guardie annue notturne in orario di servizio	1.518
Numero guardie annue notturne fuori orario di servizio	-
Numero totale annuo guardie notturne	1.518
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)	-
Numero totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art.7 del CCNL	**1.518**
Terzo esempio	
Numero guardie annue notturne in orario di servizio	818
Numero guardie annue notturne fuori orario di servizio	69
Numero totale annuo guardie notturne	887
Numero totale annuo guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)	69
Numero totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art.7 del CCNL	**81**

Nota 198

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003- 3.11.2005

Allegato 3 *Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti*
+ *Protocollo d'intesa* dell'11.4.2007 *per correzione errore materiale*

Nota 199

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Allegato 3 *Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti*
+ *Protocollo d'intesa* dell'11.4.2007 *per correzione errore materiale*

Nota 200

Contratto collettivo di lavoro integrativo del Ccnl dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico – veterinaria

Articolo 19 *Congedi per la formazione*

1. Al fine di consentire la sua partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre aziende ed enti del comparto ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000-2001, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 8 giugno 2000 individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del dirigente, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.
6. Al dirigente, durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996.
7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.
8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000.

Nota 201

Ccnl integrativo del Ccnl area della dirigenza ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Ssn stipulato l'8 giugno 2000. 10.02.2004

Articolo 19 *Congedi per la formazione*

1. Al fine di consentirne la partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda ovvero senza soluzione di continuità in altre aziende o enti del comparto ai sensi dell'art. 11, comma 4 lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 - 2001, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa

che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 8 giugno 2000, individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente – comunicandolo per iscritto – la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dirigente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.
6. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996.
7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.
8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000.

Nota 202

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Articolo 30 *Effetti della valutazione negativa dei risultati*

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1, può determinare:
a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;
2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare:
a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le 35 procedure del comma 4;
c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.
4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Nota 203

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003.- 3.11.2005

Articolo 30 *Effetti della valutazione negativa dei risultati*

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziale rilevato dal nucleo di valutazione seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27, comma 1, punto 1), può determinare:
a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.
2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare:
a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.
4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.
5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Nota 204

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Articolo 34 *Indennità integrativa speciale*

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

Nota 205

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003.- 3.11.2005

Articolo 34 *Indennità integrativa speciale*

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

Nota 206

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 – 1999. 8.6.2000, I biennio economico

Articolo 38 *Norma transitoria per i dirigenti già di II livello*

3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del dlgs 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura previste dall' art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34.

Nota 207

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica biennio 1998-1999

Articolo 39 *Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario*

2. Ai dirigenti, già di II livello, assunti con incarico quinquennale ai sensi del revidente art. 15 del d.lgs. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto, con le medesime caratteristiche e natura previste dall'art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34

Nota 208

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico–veterinaria del servizio sanitario nazionale ii biennio economico 2008-2009. 6.5.2010

Articolo 2 *Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009*

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

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

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

Nota 209

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del Servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008-2009. 6.5.2010

Articolo 2 *Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2018-2009*

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli, compresi biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 19 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 19,03 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.215,39

2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in € 103.30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90.

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

4. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del CCNL 17.10.2008.

Nota 210

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico–veterinaria del Servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008-2009. 6.5.2010

Articolo 3 *Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento*

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

a) Dirigenti medici: € 7,45

b) Dirigenti veterinari: € 9,51

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

a) € 24.293,60 per i medici;

b) € 31.018,57 per i veterinari.

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

a) Medici: € 59,56

b) Veterinari: € 76,05

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

a) € 24.971,03 per i medici

b) € 31.883,59 per i veterinari

Nota 211

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico–veterinaria del Servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008-2009. 6.5.2010

Articolo 4 *Ex medici condotti ed equiparati*
1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.974,78 previsto dall'art. 19, comma 1 del CCNL il 17 ottobre 2008 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2008, in € 7.002,62 e, a decorrere dal 1 gennaio 2009, in € 7.197,98.
2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Nota 212

Contratto collettivo nazionale di lavoro per la sequenza contrattuale dell'art. 28 del Ccnl del personale della dirigenza medico–veterinaria del Servizio sanitario nazionale sottoscritto il 17 ottobre 2008

Articolo 10 *Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*
1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs.n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (Codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Nota 213

Contratto collettivo nazionale di lavoro per la sequenza contrattuale dell'art. 29 del Ccnl del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del Servizio sanitario nazionale sottoscritto il 17 ottobre 2008.

Articolo 10 *Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (Codice disciplinare) comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs.n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Nota 214

Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'area della dirigenza medica e veterinaria parte normativa quadriennio 1994-1997 e parte economica biennio 1994-1995

Articolo 47 *Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità*

3. In caso di trasferimento presso altre aziende o enti, anche a seguito di concorso o conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, il dirigente di I e II livello conserva, a titolo personale, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 2, in atto goduta.

Nota 215

Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo per l'area della dirigenza sanitaria, professionale tecnica ed amministrativa del comparto sanità - Parte normativa quadriennio 1994-1997; parte economica bienni 1994-1995 e 1996-1997

Articolo 4 *Retribuzione individuale di anzianità*

1. In caso di vincita di concorso o conferimento di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/92 presso la stessa o altra azienda o ente nonché in caso di trasferimento, il dirigente, anche se accede per la prima volta alla qualifica dirigenziale ma risulti già dipendente del S.s.n., conserva a titolo personale la retribuzione individuale di anzianità eventualmente già acquisita.

Nota 216

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998-2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria parte economica biennio 2000-2001

Articolo 5 *Indennità di esclusività del rapporto di lavoro*

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell' art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari.

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali. 3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	L. 31.994.000
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	L. 24.000.000
Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	L. 17.610.000
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	L. 4.363. 000

4. L' esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dall'art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti:

A) A livello nazionale:

1) dall'art. 72, comma 15, L. 448/1998;

2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999;

B) A livello regionale:

1) dall'1,2% del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) A livello aziendale:

1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all' esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 48 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l' 1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

Nota 217

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998-2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale - Parte economica biennio 2000 - 2001

Articolo 5 *Indennità di esclusività del rapporto di lavoro*

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell' art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	L. 31.994.000
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	L. 22.856.000
Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	L. 9.821.000
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	L. 2.900.000

4. L' esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dagli art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti:

A) A livello nazionale:

1) dall'art. 72, comma 15, L. 448/1998;

2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999;

B) A livello regionale:

1) dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) A livello aziendale:

1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all' esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 48 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 - la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l'1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

Nota 218

Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del Ccnl dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medica e veterinaria del S.s.n. 22.2.2001

Articolo 8 *Integrazioni ed interpretazioni autentiche*

1. Le parti convengono che ai fini di una corretta applicazione del CCNL dell'8 giugno 2000, i sottonotati articoli vadano così integrati o modificati:

e) Nel comma 9 dell'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, al termine del primo periodo, dopo le parole "al comma 3" e prima del punto vanno aggiunte le seguenti parole "valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5."

Nota 219

Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del Ccnl dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del ssn. 22.2.2001

Articolo 10 *Integrazioni ed interpretazioni autentiche*

1. Le parti convengono che ai fini di una corretta applicazione del CCNL dell'8 giugno 2000, i sottonotati articoli vadano così integrati o modificati:

b) Nel comma 9 dell'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, al termine del primo periodo, dopo le parole "al comma 3" e prima del punto vanno aggiunte le seguenti parole "valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5."

Nota 220

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Articolo 36 *Indennità*

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria, prevista dall'art. 37, comma 2 del CCNL del 8 giugno 2000 resta fissata nella misura di € 7.746,85 annui lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002 l'indennità di specificità medico - veterinaria prevista dall'art. 38, comma 2 per i dirigenti di ex II livello al 30.7.1999 rimane fissata nella misura di € 10.329,14 annui lordi, a titolo personale.

3. L'indennità per l'incarico di direzione di struttura complessa, prevista dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, per i dirigenti assunti a decorrere dal 31 luglio 1999 rimane fissata nella misura di € 9.432,05.

4. L'indennità di esclusività rimane fissata nelle seguenti misure:

Dirigente con incarico di struttura complessa	€ 16.523,52 40
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni	€ 12.394,97
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni	€ 9.094,81
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 anni	€ 2.253,30

5. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Nota 221

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Articolo 36 *Indennità*

1. L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999, in base alle disponibilità dei fondi di cui all'art. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05.

2. L'indennità di esclusività dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti rimane fissata nelle seguenti misure:

Dirigente con incarico di struttura complessa	€ 16.523,52
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni	€ 11.804,14
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni	€ 5.072,12
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 anni	€ 1.497,73 3.

3. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Nota 222

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico–veterinaria del servizio sanitario nazionale ii biennio economico 2008-2009.6.5.2010

Articolo 12 *Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro*

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000, sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

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

Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	€ 2.325,41

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.
3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000, secondo biennio economico.

Nota 223

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del Servizio sanitario nazionale - II biennio economico 2008 - 2009.6.5.2010

Articolo 11 *Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro*

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000, sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,27
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	€ 12.181,87
Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	€ 5.234,43
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	€ 1.545,66

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.
3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000, secondo biennio economico.

Nota 224

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale. 8.6.2000 – I biennio economico

Articolo 40 *Indennità per incarico di direzione di struttura complessa*

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 18.263.000 per tredici mensilità.
2. L' indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.
3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

Nota 225

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998-2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 – 1999. 8.6.2000 I biennio economico

Articolo 41 *Indennità per incarico di direzione di struttura complessa*

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario dell'art. 37 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - a decorrere dal 1 agosto 1999 compete un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 13.240.000 per tredici mensilità incrementabili anche gradualmente sino a 18.263.000 in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 50, comma 2, per armonizzarla con quella della dirigenza dell'area medico - veterinaria. Tale indennità, nella misura ridotta di L. 5.023.000, compete anche ai dirigenti di cui all'art. 39, comma 1 con incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 27, comma 4, ed è corrisposta gradualmente con le medesime cadenze temporali, misure e modalità degli incrementi di cui al periodo precedente.
2. L'indennità del comma 1, primo periodo, compete, dal 31 dicembre 1999, ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, con incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 54, comma 1 fascia a) del CCNL del 5 dicembre 1996, richiamato nell'art. 27 comma 4. Gli incrementi sino al raggiungimento del valore massimo di 18.263.000 vengono corrisposti con le medesime modalità previste nella clausola precedente, in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 50, comma 3. Detta indennità assorbe il maturato economico dell'art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996, eventualmente in godimento.
3. L' indennità dei commi 1 e 2 non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa. In tal caso esclusivamente ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo viene ripristinato il maturato economico di cui al comma 2 ove fosse stato precedentemente goduto.
4. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

Nota 226

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale. 8.6.2000 – I biennio economico

Articolo 39 *La retribuzione di posizione*

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.
12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all' art. 50. Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

Nota 227

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 – 1999. 8.6.2000 I biennio economico
Articolo 40 *La retribuzione di posizione dei dirigenti*
9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10
12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all' art. 50. Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

Nota 228

Contratto collettivo nazionale di lavoro per la sequenza contrattuale dell'art. 28 del ccnl del personale della dirigenza medico–veterinaria del servizio sanitario nazionale sottoscritto il 17 ottobre 2008.
Articolo 4 *Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali*
4. Il comma 9 dell'art. 39 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%"

Nota 229

Contratto collettivo nazionale di lavoro per la sequenza contrattuale dell'art. 29 del Ccnl del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del Servizio sanitario nazionale sottoscritto il 17 ottobre 2008.
Articolo 4 *Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali*
4. Il comma 9 dell'art. 40 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda è prevista una maggiorazione fra il 30 % ed il 50%".

Nota 230

Comparto sanità contratto collettivo nazionale di lavoro per l'area della dirigenza medica e veterinaria parte normativa quadriennio 1994 - 97 e parte economica biennio 1994 – 95. 5.12.1996, I biennio economico
Articolo 65 *La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale*
3. 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.

Nota 231

Contratto dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del comparto sanita' 5.12.1996, I biennio economico
Articolo 62 *La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale*
3. La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

Nota 232

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico – veterinaria del servizio sanitario nazionale ii biennio economico 2008-2009. 6.5.2010, II biennio economico.
Articolo 9 *Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa*
1. Il fondo previsto dall'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2007.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2009, il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di

€ 215,80 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.
4. È confermato il comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Nota 233

Contratto dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del comparto sanità – 5.12.1996

Articolo 58 *Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario*

4. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti del ruolo sanitario è formato:
a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:
– alle indennità previste dagli artt. 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 42, 43 e 44 del presente contratto;
– all'indennità di partecipazione all'Ufficio di Direzione, di cui all'art. 46 del D.P.R. 384/1990, per i Dirigenti per i quali era prevista;
– alle indennità dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante.
b) di una somma pari allo 0,22 % 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 del ruolo sanitario, limitatamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (mese di dicembre e 13^ mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, dall'1.1.1996 è incrementato, rispettivamente di una somma pari all'1,46% del medesimo monte salari.

Nota 234

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008 - 2009.

Articolo 8 *Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa*

1. I fondi previsti dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
3. E' confermato il comma 3 dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Nota 235

Contratto collettivo nazionale di lavoro area dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2006 - 2009 e parte economica biennio 2006-2007. 17.10.2008

Articolo 8 *Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*

6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005, come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo

Nota 236

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale. 8.6.2000

Articolo 50 *Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa*

2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3;

Nota 237

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998 - 2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del servizio sanitario nazionale - parte economica biennio 2000 – 2001. 8.6.2000

Articolo 50 *Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa*

2. Il fondo di pertinenza dei dirigenti sanitari è integrato con le seguenti risorse:
a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio

b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 0,94% del monte salari dei dirigenti del ruolo sanitario calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997, da accantonare per le finalità di cui all'art. 42;
c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati della riorganizzazione.
d) gli assegni personali di cui all'art. 39 che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;

Nota 238

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale. 8.6.2000
Articolo 50 *Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa*
2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;

Nota 239

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998 - 2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale - parte economica biennio 2000 – 2001. 8.6.2000
Articolo 50 *Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa*
2. Il fondo di pertinenza dei dirigenti sanitari è integrato con le seguenti risorse:
a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio

Nota 240

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale. 8.6.2000
Area IV CCNL 8.6.2000
Articolo 53 *Finanziamento del fondo per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi*
1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 e 42,

Nota 241

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998 - 2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del Servizio sanitario nazionale - parte economica biennio 2000 – 2001. 8.6.2000
Articolo 53 *Finanziamento del fondo per incremento delle dotazioni organiche*
1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui all'art. 41 e - per i dirigenti sanitari – dell'art. 43.

Nota 242

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale. 8.6.2000
Articolo 53 *Finanziamento del fondo per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi*
2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

Nota 243

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998 - 2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del servizio sanitario nazionale - parte economica biennio 2000 – 2001. 8.6.2000

Articolo 53 *Finanziamento del fondo per incremento delle dotazioni organiche*

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

Nota 244

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale. 8.6.2000

Articolo 38 *Norma transitoria per i dirigenti già di II livello*

3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del dlgs 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura previste dall' art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34*Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario*

Nota 245

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998 - 2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del servizio sanitario nazionale - parte economica biennio 2000 – 2001. 8.6.2000

Articolo 39 *Norma transitoria per i dirigenti già di II livello*

2. Ai dirigenti, già di II livello, assunti con incarico quinquennale ai sensi del revidente art. 15 del d.lgs. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto, con le medesime caratteristiche e natura previste dall'art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34.

Nota 246

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico – veterinaria del servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008-2009. 6.5.2010

Articolo 11 *Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale*

(quota relativa ai medici)

1. L' art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 26, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 17/10/2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 26 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17 ottobre 2008, le quali comunque costituisco ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.

2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 145,70 annui lordi per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2007.

3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Nota 247

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico – veterinaria del servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008-2009. 6.5.2010

Articolo 11 *Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale*

(quota relativa ai veterinari)

1. L' art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti veterinari è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 26, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 17/10/2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 26 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17 ottobre 2008, le quali comunque costituisco ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.

2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 145,70 annui lordi per ogni dirigente vetrinario in servizio al 31 dicembre 2007.

3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Nota 248

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del servizio sanitario nazionale. II biennio economico 2008 - 2009. 6.5.2010

Articolo 10 *Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale*

1. L' art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 27, comma 1

ultimo periodo del CCNL del 17.10.2008, le quali comunque costituisco ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.
2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 120,90 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2007.
3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Nota 249

Contratto collettivo nazionale di lavoro quadriennio 1998 - 2001 dell'area relativa alla dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale - parte normativa quadriennio 1998 - 2001 e parte economica biennio 1998 - 1999

Articolo 52 *Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale*
5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:
b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

Nota 250

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998 - 2001 dell'area della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa del servizio sanitario nazionale - parte economica biennio 2000 - 2001

Articolo 52 *Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale*
5. Il fondo previsto nel comma 2 lett. a) è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:
b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi 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 della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

Nota 251

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medico – veterinaria del servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008-2009. 6.5.2010

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

Nota 252

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del servizio sanitario nazionale II biennio economico 2008 - 2009. 6.5.2010

Articolo 9 *Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro*
1. Il fondo previsto dall'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008, sia per le modalità del suo utilizzo, che per le relative flessibilità.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 34,70

Nota 253

Contratto collettivo di lavoro integrativo del ccnl dell'8 giugno 2000 dell'area della dirigenza medico – veterinaria – 10.2.2004

Articolo 29 *Indennità di rischio radiologico*
1. L'indennità di rischio radiologico prevista dall'art. 62, comma 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dirigenti ivi previsti per 12 mensilità, nella stessa misura di £. 200.000 lorde (pari a € 103,29).

Nota 254

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico - veterinaria del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003

Articolo 52 *Indennità ufficiale di polizia giudiziaria*

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda, del valore annuo di € 723,04 a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283.

2. L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

Nota 255

Contratto dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del comparto sanità. 5.12.1996

Articolo 60 *Costituzione del fondo*

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 1.12.1995 è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il amento al personale destinatario del presente contratto:

– dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'art. 46, comma 2 del DPR 384/1990.

Nota 256

Contratto dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del comparto sanità. 5.12.1996

Articolo 72 *Disapplicazioni*

1. A norma dell'art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

cc) con riferimento al fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'art. 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 amento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;

Nota 257

Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'area della dirigenza medica e veterinaria parte normativa quadriennio 1994 - 97 e parte economica biennio 1994 – 95. 5.12.1996

Articolo 36 *Recesso dell'Azienda o Ente*

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 59, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 59, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

Nota 258

Contratto dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del comparto sanità. 5.12.1996

Articolo 35 *Recesso dell'Azienda o Ente*

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall'art. 57, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del Dirigente, disciplinata dall'art. 57, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

Nota 259

Contratto collettivo nazionale di lavoro per la sequenza contrattuale dell'art. 28 del ccnl del personale della dirigenza medico – veterinaria del servizio sanitario nazionale sottoscritto il 17 ottobre 2008. 6.5.2010 integrativo

Articolo 8 *Codice disciplinare*

15. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

Nota 260

Contratto dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del comparto sanità 6.5.2010 integrativo

Articolo 8

15. I commi 3 e 5 dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

Nota 261

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico - veterinaria del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Articolo 13 *Rapporti di lavoro ad esaurimento*

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo. Sino al passaggio, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo (fondamentale ed accessorio) indicato nell'allegato n. 6 tavola 3 del presente contratto.
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48.
3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti dei commi 1 e 2 viene attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.
4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 43, comma 1, lettera A, punto b) del CCNL 8 giugno 2000, i quali, essendo già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 6 tavola 3.
5. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dai comma 1, 2 e 4 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto - per i dirigenti medici – del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Nota 262

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003. 3.11.2005

Articolo 13 *Rapporti di lavoro ad esaurimento*

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.
2. Sino all'applicazione del comma 1, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo in godimento applicato dall'azienda o ente per il rapporto di lavoro a tempo parziale a suo tempo concesso.
3. A seguito del passaggio a rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti interessati è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.
4. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal comma 3 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa – assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza - tenuto conto del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Nota 263

Area IV CCNL 10.2.2004

Articolo 43 *Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro*

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL 8 giugno 2000 adottano, con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice tipo valido per tutte le aree negoziali del Comparto Sanità.

Nota 264

Area III CCNL 10.2.2004

Articolo 43 *Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro*

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'8 giugno 2000, adottano con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo valido per tutte le aree negoziali del comparto Sanità.

Nota 265

Area IV CCNL 10.2.2004

Allegato 1 *Schema di codice di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*

Art. 1 Definizione
1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.
Art. 2 Principi
1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale:
c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.
Art. 3 Procedure da adottare in caso di molestie sessuali
1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.
Art. 4 Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere
1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.
Art. 5 Denuncia formale
1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale dell'azienda.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4.Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.
Art. 6 Attività di sensibilizzazione
1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Nota 266

Area III CCNL 10.2.2004
Allegato 1 *Schema di codice di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*
Art. 1 Definizione
1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.
Art. 2 Principi
1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale:
c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3 Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4 Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5 Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale dell'azienda.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Nota 267

Legge 8 agosto 1995, n. 335 – Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare– art. 1, comma 40, lettere a) e b)

c. 40. Per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo, sono riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo:
a per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di centosettanta giorni per ciascun figlio;
b) per assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per la durata di 25 giorni complessivi l'anno nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi;

Nota 268

Legge 13 agosto 1984, n. 476 – Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università

Nota 269

Legge 30 novembre 1989, n. 398 – Norma in materia di borse di studio universitarie

Nota 270

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Articolo 23-bis *Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato*
1. In deroga all'*articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli appartenenti alle carriere diplomatica e prefettizia, e, limitamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. E' sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della *legge 7 febbraio 1979, n. 29*, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.
2. I dirigenti di cui all'*articolo 19*, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.
3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.
4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni, è rinnovabile per una sola volta e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.
5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:
a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'*articolo 2359 del codice civile*;
b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.
6. Il personale di cui al comma 1, nei successivi due anni, non può essere destinatario di incarichi né essere impiegato nello svolgimento di attività che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.
7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'*articolo 1*, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime.
8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.
9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Nota 271

Legge 28 dicembre 2001, n. 448 – Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)
articolo 52 -Interventi vari
57. All'articolo 2, primo comma, della legge 13 agosto 1984, n. 476, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo".

Nota 272

Legge 27 febbraio 1987, n. 49 – Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Nota 273

Codice civile
articolo 2118
2118. Recesso dal contratto a tempo indeterminato
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.
In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Nota 274

D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
Articolo 54 (Modifiche all'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
1. All'*articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001*, i commi da 1 a 3 sono sostituiti dai seguenti: «1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'*articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421*. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.
2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'*articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.
3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.
3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.
3-quater. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle

amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.
3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

Nota 275

Legge 23 ottobre 1992, n. 421 – Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale -
Articolo 2 (Pubblico impiego)
1. Il Governo della Repubblica è delegato a emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge uno o più decreti legislativi, diretti al contenimento, alla razionalizzazione e al controllo della spesa per il settore del pubblico impiego, al miglioramento dell'efficienza e della produttività, nonché alla sua riorganizzazione; a tal fine è autorizzato a:
c) prevedere l'affidamento delle controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti, cui si applica la disciplina di cui al presente articolo, escluse le controversie riguardanti il personale di cui alla lettera e) e le materie di cui ai numeri da 1) a 7) della presente lettera, alla giurisdizione del giudice ordinario secondo le disposizioni che regolano il processo del lavoro, a partire dal terzo anno successivo alla emanazione del decreto legislativo e comunque non prima del compimento della fase transitoria di cui alla lettera a); la procedibilità del ricorso giurisdizionale resta subordinata all'esperimento di un tentativo di conciliazione, che, in caso di esito positivo, si definisce mediante verbale costituente titolo esecutivo. Sono regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei princìpi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi, le seguenti materie:
1) le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
2) gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
3) i princìpi fondamentali di organizzazione degli uffici;
4) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
5) i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
6) la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;
7) la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;

Nota 276

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e)e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

Nota 277

D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Articolo 43, comma 3 (Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva)

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.
2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.
3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

Nota 278

CCNQ 4 dicembre 2017 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017

Nota 279

CCNQ 4 dicembre 2017 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017

Articolo 4 – Diritto di assemblea

1. I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

Articolo 5 – Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Articolo 6 - locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti i soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

Nota 280

CCNQ 4 dicembre 2017 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017

articolo 3 dirigenti sindacali

1. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 sono dirigenti sindacali: a) i componenti delle RSU; b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU; c) i dipendenti accreditati a partecipare alla

contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998; d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998; e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa; f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del d.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa; g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.
2. Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità

Nota 281

CCNQ 4 dicembre 2017 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017
articolo 7 distacchi sindacali
1. I dipendenti ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1 (Campo di applicazione), in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, nelle amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto - nei limiti numerici previsti dagli art. 27 (Ripartizione dei distacchi sindacali nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione del distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) - ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art. 19 (Trattamento economico) per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.
2. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica.
3. In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.
Articolo 8 Flessibilità in tema di distacchi sindacali
1. I distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna associazione sindacale possono essere fruiti in modo frazionato, in misura non superiore al 75% del totale dei distacchi alle stesse assegnati e comunque in misura non inferiore a uno. L'arco temporale minimo di frazionamento è pari a tre mesi.
2. I distacchi frazionati di cui al comma 1 possono proseguire mediante l'utilizzo, in forma cumulata, di permessi per l'espletamento del mandato.
3. Entro il medesimo limite complessivo di cui al comma 1, i distacchi attivati in favore di dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. La prestazione lavorativa, nei casi di cui al comma 3, deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può articolarsi: a) in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta; b) in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.
5. Il trattamento economico del lavoratore in distacco sindacale part-time ai sensi del comma 3 è quello previsto all'art. 19, comma 3 (Trattamento economico). Per il diritto alle ferie e per lo svolgimento del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 4. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
6. Al personale con qualifica dirigenziale si applica quanto previsto dal comma 5 prendendo quale riferimento contrattuale il CCNL del comparto di contrattazione corrispondente all'area dirigenziale cui lo stesso appartiene.
7. Nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), fatta salva la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.
8. Con esclusione delle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, i distacchi sindacali con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti), nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.
9. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 3, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

Art. 9 Criteri di ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente massimo dei distacchi sindacali fruibili dai dipendenti e dai dirigenti pubblici in tutti i comparti e le aree di contrattazione è quantificato agli artt. 27 (Ripartizione dei distacchi nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione dei distacchi nelle aree dirigenziali) del presente contratto, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12 (Distacchi da cumulo di permessi sindacali per l'espletamento del mandato - Procedure).
2. I CCNL di comparto ed area potranno prevedere, nell'ambito dei relativi finanziamenti, un incremento dei contingenti dei distacchi attribuiti al comparto o all'area.
3. All'interno di ciascun comparto ed area, ogni contingente è attribuito: - per il novanta per cento alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative; - per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 43, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni. Ai sensi dell'art. 43, comma 13 del d.lgs. 165/2001 per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB - USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.
4. La ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali - fatte salve le garanzie di cui al comma 3 – viene effettuata in relazione al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN, nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.
5. Le associazioni sindacali rappresentative sono titolari, in via esclusiva, dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto.

Articolo 10 Permessi sindacali per l'espletamento del mandato

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.
2. I permessi di cui al comma 1 si ripartiscono tra le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, secondo quanto stabilito dagli artt. 28 (Ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).
3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle organizzazioni sindacali rappresentative.
4. I dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b), ad e) utilizzano i permessi assegnati alle organizzazioni sindacali rappresentative.
5. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
6. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale dai dirigenti sindacali dei comparti Istruzione e ricerca e Funzioni centrali e delle relative aree dirigenziali operanti all'estero.
7. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.
8. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.
9. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dipendenti che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e), possono essere utilizzati in forma cumulata. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'art. 8 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 7 (Distacchi sindacali) e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali).
10. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

Articolo 11 criteri di ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato

1. In ciascuna amministrazione il contingente dei permessi assegnato alle organizzazioni sindacali rappresentative è distribuito tra queste sulla base del grado di rappresentatività accertata in sede locale come media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 dicembre di ogni anno, rilevato sulla busta a del successivo mese di gennaio. Il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.
2. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è, invece, da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

3. Prima di procedere all'assegnazione del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale, determinato ai sensi del comma 1, l'amministrazione dovrà detrarre, dal contingente di spettanza di ciascuna sigla, una quota pari all'eventuale percentuale di permessi utilizzati in forma cumulata ai sensi degli artt. 28 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).

Art. 12 Distacchi da cumulo di permessi sindacali per l'espletamento del mandato – procedure

1. I permessi sindacali per l'espletamento del mandato assegnati alle organizzazioni sindacali possono essere utilizzati in forma cumulata - a livello nazionale - nella misura massima definita agli artt. 28 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali)

2. Entro 45 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo sulla ripartizione delle prerogative le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43, comma 2, del d.lgs. 165/2001, o le organizzazioni sindacali rappresentative nel caso esclusivo in cui non aderiscano ad alcuna confederazione, comunicano formalmente all'Aran, a mezzo pec all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it, la percentuale di permessi che, ai sensi dell'art. 28 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione), commi 6, 7 e 8 e dell'art. 33 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali), commi 6, 7 e 8, intendono utilizzare in forma cumulata a livello nazionale. Il mancato invio, nei termini suindicati, della comunicazione di cui al presente comma si intende quale implicita rinuncia all'utilizzo in forma cumulata dei permessi sindacali.

3. L'Aran pubblica sul proprio sito Internet una tabella di sintesi delle comunicazioni ricevute, al fine di garantire la massima trasparenza e verificabilità del processo, nonché di consentire alle singole amministrazioni di conoscere la percentuale di cui all'art. 11, comma 3 (Criteri di ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato).

4. La quantificazione dei permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata di cui al presente articolo viene effettuata dall'Aran tenendo conto: - della percentuale indicata nelle comunicazioni di cui al comma 2; - dell'accertamento della rappresentatività relativo al triennio contrattuale di riferimento; - del numero dei dipendenti risultanti dal Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento per la rilevazione delle deleghe sindacali. Il numero di tali dipendenti verrà pubblicato, per gli aspetti inerenti la presente procedura, anche nel sito istituzionale dell'Aran, a seguito della firma della ipotesi di accordo. 5. Ai soli fini del calcolo di cui al comma 4, si continua a tener conto anche del personale docente e ATA delle istituzioni scolastiche ed educative con rapporto di lavoro a tempo determinato con incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche.

6. L'ARAN comunica tempestivamente alle associazioni sindacali richiedenti e, per gli adempimenti di competenza, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica - la quantità di permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata, determinata ai sensi dei precedenti commi.

7. Ai distacchi ottenuti per cumulo di permessi si applica la normativa relativa ai distacchi sindacali.

Articolo 13 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri per consentire ai dirigenti sindacali indicati all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere e), f) e g), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.

2. Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi.

3. I permessi di cui al presente articolo sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Agli stessi si applica l'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), comma 7.

4. I permessi di cui al presente articolo non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.

Articolo 14 - Criteri di ripartizione dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Il contingente delle ore di permesso di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari) è costituito da n. 218.378 ore all'anno. Di queste:

- n. 20.208 ore è suddiviso in parti uguali tra le confederazioni rappresentative nei comparti e/o nelle aree dirigenziali;
- le restanti n. 198.170 ore sono distribuite tra i comparti e le aree e, successivamente attribuite alle organizzazioni sindacali rappresentative sulla base dei criteri di cui al comma 2.

2. Il contingente di ciascun comparto o area è ripartito tra le organizzazioni sindacali rappresentative in quota proporzionale alla loro rappresentatività e tenendo conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative, come indicato agli artt. 29 (Ripartizione dei permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari nei comparti di contrattazione) e 34 (ripartizione dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nelle aree dirigenziali).

3. Ciascuna associazione sindacale non può superare il contingente delle ore alla stessa assegnate.

Articolo 15 aspettative e permessi sindacali non retribuiti

1. I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato.

2. Le aspettative non retribuite di cui al comma 1 possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le modalità previste dall'art. 8, (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), nel limite massimo del 50% del

numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno.
3. In tutti i casi di cessazione dell'aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.
4. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 comma 1 (Dirigenti sindacali) lettere da a) ad f) hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
5. I dirigenti di cui al comma 4 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.
6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Articolo 16 Forme di utilizzo compensativo delle prerogative sindacali

1. Nel rispetto delle quote complessive dei distacchi assegnati al singolo comparto ed alla relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza ed esclusivamente nel loro ambito, ogni singola associazione sindacale rappresentativa può modificare — in forma compensativa tra comparto e relativa area dirigenziale — le quote di distacchi alla stessa assegnati. Tale possibilità riguarda anche le confederazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative alla stessa aderenti purché la compensazione avvenga: - nello stesso comparto o area; - tra comparto e relativa area dirigenziale.
2. I distacchi assegnati alle confederazioni, ivi inclusi quelli ottenuti per cumulo di permessi, possono essere da queste attivati in tutti i comparti o aree a favore dei propri dirigenti sindacali, ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria, anche non rappresentative, aderenti alle confederazioni stesse.
3. Le organizzazioni sindacali rappresentative possono utilizzare i permessi sindacali per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni degli organismi statutari) in forma compensativa fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.
4. Le confederazioni rappresentative possono far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni degli organismi statutari) alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative.
5. Le confederazioni rappresentative possono attivare le aspettative sindacali non retribuite in tutti i comparti e le aree.
6. Le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43, comma 2, del d.lgs. 165/2001, o le organizzazioni sindacali rappresentative nel caso esclusivo in cui non aderiscano ad alcuna confederazione possono trasformare uno o più distacchi ottenuti da cumulo di permessi sindacali, nel limite massimo del 15% del totale di tali distacchi alle stesse assegnati e comunque in misura non inferiore a uno, in permessi sindacali per l'espletamento del mandato o per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari. Tali permessi, assegnati alle confederazioni, possono essere da queste attivati in tutti i comparti o aree a favore dei propri dirigenti sindacali, ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria, anche non rappresentative, aderenti alle confederazioni stesse, ivi incluse quelle che, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNQ 13 luglio 2016, sono presenti alle trattative nazionali.
7. Le richieste di compensazione di cui ai commi precedenti devono pervenire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica almeno 15 giorni prima dell'utilizzo delle prerogative per consentire al Dipartimento stesso, entro il suddetto arco temporale, di modificare i relativi contingenti. Tale termine può essere derogato nel caso in cui al momento della richiesta ci sia ancora capienza nel relativo contingente. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data anche notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini della verifica dei contingenti, degli adempimenti istruttori di cui all'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali) nonché per la trasmissione dei dati previsti dall'articolo 22, comma 3 (Adempimenti e procedure connesse alla fruizione delle prerogative sindacali).

Nota 282

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e)e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Articolo 5 (Modifiche all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

1.All'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) dopo il comma 5 è inserito il seguente: «5-bis. E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.»;
b) al comma 6 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) all'alinea, le parole «Per esigenze» sono sostituite dalle seguenti: «Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze», dopo le parole «possono conferire» è inserita la seguente «esclusivamente» e le parole «di natura occasionale o coordinata e continuativa,» sono soppresse;
2) alla lettera d), la parola «luogo,» è soppressa;
3) al secondo periodo, le parole «di natura occasionale o coordinata e continuativa» sono soppresse;
4) al terzo periodo, le parole «Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati» sono sostituite dalle seguenti: «Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati».
c) al comma 6-quater le parole «di controllo interno» sono sostituite dalle seguenti: «indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150»;
d) dopo il comma 6-quater è inserito il seguente: «6-quinquies. Rimangono ferme le speciali disposizioni previste per gli enti pubblici di ricerca dall'articolo 14 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.».

Nota 283

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Articolo 8 – Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno

Nota 284

CCNQ 13 luglio 2016 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018)

Nota 285

DM Ministero della Salute 2 aprile 2015, n. 70 – Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera.

Nota 286

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Art. 17 Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali;

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'*articolo 7*:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in caso eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

Nota 286 bis

Legge 30 ottobre 2014, n. 161 – Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2013-bis

Nota 287

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Nota 288

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Articolo 28. Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Nota 289

Legge 10 aprile 1991, n. 125 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Nota 290

CCNL 8.6.2000, I biennio economico _ articolo 24 - Copertura assicurativa

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Al fine di pervenire ad una omogenea quanto generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN è istituita una commissione paritetica nazionale formata dai rappresentanti di tutte le regioni e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la realizzazione, attraverso forme consortili delle stesse Regioni, di un fondo nazionale che consenta di provvedere alla predetta tutela mediante la sottoscrizione di accordi quadro con comnie di assicurazione appositamente selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le aziende aderiscono.
3. Per il raggiungimento di tale scopo, la Commissione paritetica indicherà le modalità di costituzione, gli organi di gestione, le modalità di funzionamento ed i sistemi dei controlli del predetto fondo e la decorrenza dei versamenti. Il fondo sarà costituito – come base - da apporti economici prestabiliti dalla Commissione a carico delle singole aziende e finanziati con le risorse già destinate alla copertura assicurativa ed in misura media pro- capite di L 50.000 mensili, trattenute sulla voce stipendiale prevista dalla commissione stessa, a carico dei dirigenti interessati, per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale.
4. La Commissione paritetica dovrà ultimare i propri lavori entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.
5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.
6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici, per morte o esiti di lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
10. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 19 del DPR 384/1990.

Nota 291

CCNL 3.11.2005 _ articolo 21 – Copertura assicurativa

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.
4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.
5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000.
6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

Nota 292

CCNL 3.11.2005 _ articolo 24, comma 7 – Disposizioni particolari

7. Nel comma 6 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase:" Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale

Nota 293

CCNL 17.10.2008 _ articolo 16 – Copertura assicurativa e tutela legale

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.
2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.
3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.
4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più idonee, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL.

Nota 294

Decreto Presidente Repubblica 20 dicembre 1979 n. 761 – Stato giuridico del personale delle unità sanitarie locali

Nota 295

CCNL 6.5.2010 integrativo _ articolo 17 - Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.
3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze dei lavori della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 16 del CCNL del 17 ottobre 2008.
6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
a. l'oggetto della copertura assicurativa,
b. la validità temporale della medesima,
c. la definizione di massimali adeguati
d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
e. l'individuazione di obblighi reciproci tra comnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.
7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.
8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.
9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

Nota 296

CCNL 8.6.2000, I biennio economico_ articolo 25 – Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.
3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
4. È disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

Nota 297

D. Lgs. 4 marzo 2010, n. 28 - Attuazione dell'articolo 60 della legge 18 giugno 2009, n. 69, in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali

Nota 298

Codice di procedura civile –
articolo 696-bis Consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite

L'espletamento di una consulenza tecnica, in via preventiva, può essere richiesto anche al di fuori delle condizioni di cui al primo comma dell'articolo 696, ai fini dell'accertamento e della relativa determinazione dei crediti derivanti dalla mancata o inesatta esecuzione di obbligazioni contrattuali o da fatto illecito. Il giudice procede a norma del terzo comma del medesimo articolo 696. Il consulente, prima di provvedere al deposito della relazione, tenta, ove possibile, la conciliazione delle parti.
Se le parti si sono conciliate, si forma processo verbale della conciliazione.
Il giudice attribuisce con decreto efficacia di titolo esecutivo al processo verbale, ai fini dell'espropriazione e dell'esecuzione in forma specifica e per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.
Il processo verbale è esente dall'imposta di registro.
Se la conciliazione non riesce, ciascuna parte può chiedere che la relazione depositata dal consulente sia acquisita agli atti del successivo giudizio di merito.
Si applicano gli articoli da 191 a 197, in quanto compatibili

Nota 299

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nota 300

D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 - Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.

Nota 301

CCNL 6.5.2010 integrativo_ articolo 5 – Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Nota 302

CCNL 6.5.2010 integrativo_ articolo 6 – Obblighi del dirigente

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

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.
6. L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

Nota 303

CCNL 8.6.2000 II biennio economico _ articolo 12, comma 3 Disposizioni particolari
3. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:
a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del Comparto;
b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

Nota 304

Decreto Presidente Consiglio Ministri 27 marzo 2000 Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale

Nota 305

D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

Nota 306

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e)e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
articolo 23, comma 1 (Salario accessorio e sperimentazione)
1.Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo *1, comma 2* del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

Nota 307

Legge 30 luglio 2010, n. 122 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio 2010, n.78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.
Articolo 9 - Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico
2-bis. - A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' *articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

Nota 308

Legge 11 febbraio 2019, n. 12 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 14 dicembre 2018, n. 138, recante disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione

Nota 309

Legge 25 giugno 2019, n. 60 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, recante misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria

Nota 310

Legge 11 febbraio 2019, n. 12 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 14 dicembre 2018, n. 138, recante disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione

Articolo 11. Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione – commi 1 e 2

1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'*articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*, non opera con riferimento:

a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo *decreto n. 75 del 2017*, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'*articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;

b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23.

2. Le disposizioni di cui al comma l si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'*articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017*.

Nota 311

Legge 25 giugno 2019, n. 60 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35, recante misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria

Articolo 11. *Disposizioni in materia di personale e di nomine negli enti del Servizio sanitario nazionale – commi 1, e 2*

1. A decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale di ciascuna regione e provincia autonoma di Trento e di Bolzano, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi definiti da ciascuna regione e provincia autonoma di Trento e di Bolzano e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'*articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191*. I predetti valori sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente. Nel triennio 2019-2021 la predetta percentuale è pari al 10 per cento per ciascun anno. Per il medesimo triennio, qualora nella singola Regione emergano oggettivi ulteriori fabbisogni di personale rispetto alle facoltà assunzionali consentite dal presente articolo, valutati congiuntamente dal Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti e dal Comitato permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, può essere concessa alla medesima Regione un'ulteriore variazione del 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico e finanziario del Servizio sanitario regionale. Tale importo include le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'*articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Dall'anno 2021, i predetti incrementi di spesa sono subordinati all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal *decreto ministeriale 2 aprile 2015, n. 70*, e con l'*articolo 1, comma 516, lettera c), della legge 30 dicembre 2018, n. 145*.

2. Ai fini del comma 1, la spesa è considerata, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa e di personale che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni. La predetta spesa è considerata al netto degli oneri derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro successivi all'anno 2004, per personale a carico di finanziamenti comunitari o privati e relativi alle assunzioni a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell'*articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*.

Nota 312

Legge 15 luglio 2011, n. 111 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 recante disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria

Articolo 16 - Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico – commi 4, 5 e 6

4. Fermo restando quanto previsto dall'*articolo 11*, le amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'*articolo 12* e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'*articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.
6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Nota 313

Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 – Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica.
Articolo 25. Disposizioni di competenza del Ministero della salute
1. All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo il comma 435è inserito il seguente: «435-bis. Per le medesime finalità di cui al comma 435, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le risorse relative ai fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria, veterinaria e delle professioni sanitarie sono incrementate di 14 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2020 al 2025 e di 18 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Agli oneri derivanti dal presente comma si provvede nell'ambito delle risorse del Finanziamento sanitario nazionale, senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica, fermo restando il rispetto del limite relativo all'incremento della spesa di personale di cui al secondo periodo, del comma 1 dell'articolo 11 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60.».

NORME CONTRATTUALI VIGENTI

[1] ASPETTATIVA

Area IV CCNL 10.2.2004

Articolo 10 Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni **(Nota 267)** e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. 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 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:

a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 **(Nota 37)**;

b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Unione europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.
10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Si conferma la disapplicazione dell'art. 47 del D.P.R. 761/1979.

CCNL 3.11.2005

Articolo 24 Disposizioni particolari

13. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito: "tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso

comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001**(Nota 270**) per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000".

Altre aspettative previste da disposizioni di legge
Area IV CCNL 10.2.2004
Articolo 11 ***Altre aspettative previste da disposizioni di legge***
1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti, rispettivamente, il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001.
2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 **(Nota 268)** e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 **(Nota 269)**, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001 **(Nota 271)**.
3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.
5. Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001. **(Nota 60)**
6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo decorre dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto.

Area III CCNL 10.2.2004
Contratto integrativi del CCNL Area della dirigenza ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN stipulato l'8 giugno 2000 – 10.2.2004
Articolo 10 *Aspettativa*
1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini

degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni **(Nota 267)** e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. 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 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:
a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 **(Nota 37)**;
b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Unione europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.
9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.
10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Si conferma la disapplicazione dell'art. 47 del D.P.R. 761/1979.

Articolo 11 ***Altre aspettative previste da disposizioni di legge***
1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001.
2. I dirigenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 **(Nota 268)** e successive modificazioni oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 **(Nota 269)** sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001. **(Nota 271)**
3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno quindici giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.
5. Il dirigente non può usufruire continuativamente dei periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d.lgs 151 del 2001 **(Nota 60)**.
6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo si applica dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto.

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo
Articolo 16 *Disposizioni particolari e conferme*
5. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i. **(Nota 272).** Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo
Articolo 16 *Disposizioni particolari e conferme*
4. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

[2] COMANDO

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico
Articolo 21 *Comando*
1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.
2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.
3. Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.
4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.
5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purchè la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico
Articolo 21 *Comando*
1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.
2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.
3. Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.
4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purchè la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

[3] ACCORDI DI MOBILITÀ

Area IV CCNL 5.12.1996

Articolo 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 possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 **(Nota 37)** 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'art. 56, comma 1 lett. a).
2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 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, intesa 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'art. 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 qualifiche 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'art. 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'art. 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 destinazione 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 possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 **(Nota 37)** 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'art. 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'art. 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'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

Area III CCNL 5.12.1996
Articolo 30 *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. Ove sia prevista l'appartenenza ad una disciplina, la ricollocazione potrà avvenire, oltre che nell'ambito delle discipline ad essa equipollenti secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. La ricollocazione può, altresì, operare mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 54, comma 1 lettera b) e 55 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'art. 54, comma 1, lettera a).
2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 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 dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché dei Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.
3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, 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, intesa 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'art.11 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, con l'indicazione della disciplina, ove prevista;
b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei Dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;

c) i requisiti richiesti ai Dirigenti in relazione al posto da ricoprire nelle aziende ed enti riceventi, ivi compresa la disciplina ove prevista od 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 previsti dagli artt. 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992 **(Nota 37)**, 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'art. 51, comma 3 del D.Lgs. n. 29 del 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.
10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al Dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
11. Ove si tratti di Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, 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 possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 54, comma 1 lett. b) e 55, per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.
12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, 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'art. 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'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

Area IV CCNL 3.11.2005
Articolo 24, commi, 4-9-10-11-12-13-15-17 *Disposizioni particolari*
4. Il comma 7 dell'art. 70 del CCNL 5 dicembre 1996, come indicato nell'allegato n. 3, è integrato con le seguenti voci retributive: - indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000; - indennità di struttura complessa ove in godimento all'atto del distacco; - quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa.
9. Ad integrazione e chiarimento del CCNL di interpretazione autentica del 4 luglio 2002 e sempre a titolo di interpretazione autentica dell'art. 55 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo) è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4.
10. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 39, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure da attivare in base ai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
- verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulle posizioni di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
- applicazione dell'art. 31, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;
- applicazione del citato art. 31 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera h) del presente contratto.

11. Ad integrazione dell'art. 39, comma 10, del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli artt. 42 e 43, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.

12. Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'art. 12, comma 3, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto.

13. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito: "tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001 **(Nota 270)** per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000".

15. All'art. 20 del CCNL 10 febbraio 2004, sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche: - al comma 3 prima del punto e dopo la parola in godimento sono aggiunte le seguenti parole: " e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi"; - al comma 5, prima del punto e dopo la data "1996"sono aggiunte le seguenti parole: "e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000".

17. All'art. 38, comma 2 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 dopo le parole di cui all'art. 3" vanno aggiunte le parole "ed all'art. 4" omesse per errore materiale.

Area III CCNL 3.11.2005

Articolo 24, commi 2-5-10-11-12-13-15-17-19-20 ***Disposizioni particolari***

2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 5 dicembre 1996, qualora nel corso dell'anno di riferimento nel bilancio si verifichino risparmi di gestione rispetto alle spese legali dell'anno precedente per diretta ed esclusiva assunzione del patrocinio da parte dei dirigenti legali, l'azienda o ente, in attuazione, con le procedure ed alle condizioni dell'art. 43, comma 5 della legge n. 449 del 1997, destina la quota indicata dalla citata disposizione alla contrattazione integrativa affinché venga ripartita, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'interno dell'unità operativa che ha prodotto il risparmio e tenuto conto del personale e dei dirigenti anche di altre unità operative che hanno collaborato.

5. Il comma 5 dell'art. 68 del CCNL 5 dicembre 1996, come indicato nell'allegato n. 3, è integrato con le seguenti voci retributive:
- indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000; - indennità di struttura complessa, ove in godimento all'atto del distacco; - quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa.

10. Per la vigenza del presente contratto è confermata la clausola contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo, dell'art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 alle seguenti condizioni:
- che le aziende ed enti abbiano formulato in via preventiva i criteri previsti nel medesimo comma 4;

- che siano state valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti da altre aziende o enti, in possesso dei requisiti richiesti, con esperienza almeno quinquennale nella qualifica dirigenziale;
- che il dirigente abbia almeno tre anni di anzianità nella qualifica dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 26;
- che prima del conferimento dell'incarico abbia conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche siano state individuate dall'azienda o ente.

11. A titolo di interpretazione autentica dell'art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo), è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4.

12. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 40, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure previste dai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
- verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulla posizione di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti
contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
- applicazione dell'art. 30, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;
- applicazione del citato art. 30 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera h) del presente contratto.

13. Ad integrazione dell'art. 40, comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli art. 44 e 45, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.

15. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito:

- " - tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18, comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000."

17. All'art. 20 del CCNL 10 febbraio 2004, sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche:

- al comma 3 prima del punto e dopo la parola in godimento sono aggiunte le seguenti parole : "e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi";
- al comma 5, prima del punto e dopo la data "1996" sono aggiunte le seguenti parole: "e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000".

19. All'art. 37, comma 3 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 dopo le parole di cui all'art. 3" vanno aggiunte le parole "ed all'art. 4" omesse per errore materiale.

20. L'art. 42, comma 6 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 si applica anche ai profili di assistente sociale.

[4] MOBILITÀ INTERNA

Area IV CCNL 10.2.2004

Articolo 16 *Mobilità interna*

1. Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico)* del CCNL 8 giugno 2000 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 13 (*Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti)*, commi 9 e 12 dello stesso contratto.
2. La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'art. 28 (*Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure)* del CCNL 8 giugno 2000.
3. Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte con l'istituto della sostituzione di cui all'art. 18 (*Sostituzioni*) del CCNL 8 giugno 2000.
4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'art. 32 per la durata dell'assegnazione provvisoria.
5. Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 18 (*Sostituzioni*), commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, le aziende possono affidare la struttura temporeanamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato art. 18 (*Sostituzioni*), comma 8.
6. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dagli articoli 31 (*Accordi di mobilità)*, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 e 39 (*La retribuzione di posizione)*, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000*)*, nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4 (*Contrattazione collettiva integrativa)*, comma 2, lettera F.
7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 (*Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali*) del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13 (*Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti)*, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18 (*Tutela del dirigente sindacale)*, comma 4 del medesimo CCNQ.
8. Sono disapplicati l'art. 39 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 81 del D.P.R. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

Area III CCNL 10.2.2004

Articolo 16 *Mobilità interna*

1. Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico)* del CCNL 8 giugno 2000 in struttura anche ubicata in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 13 (*Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti)*, commi 9 e 11 dello stesso contratto.

2. La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'art. 28 (*Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure)* del CCNL 8 giugno 2000.
3. Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte con l'istituto della sostituzione di cui all'art.18 (*Sostituzioni*), del CCNL 8 giugno 2000.
4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione fra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'art. 32 per la durata dell'assegnazione provvisoria.
5. Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 18 (*Sostituzioni*),commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, le aziende possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ove prevista, ai sensi del citato art. 18 (*Sostituzioni*), comma 8.
6. Nei casi di mobilità interna dovuta a ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi definiti dagli artt. 30 (*Accordi di mobilità)*, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996 e 40 (*La retribuzione di posizione dei dirigenti)*, comma 8, del CCNL dell'8 giugno 2000, nell'ambito delle procedure da questo definite dall'art. 4, comma 2, lett. F).
7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 (*Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali*) del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13 (*Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti)*, comma 11 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18 (*Tutela del dirigente sindacale)*, comma 4 del medesimo CCNQ.
8. Sono disapplicati l'art. 39 del DPR 761/1979 e l'art. 11 del DPR. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

[5] RISOLUZIONE CONSENSUALE

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico

Articolo 22 *Risoluzione consensuale*

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.
3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B).
4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, dell' indennità di specificità medico – veterinaria e di esclusività del rapporto in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonchè della retribuzione di posizione complessiva in atto.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico
Articolo 22 *Risoluzione consensuale*
1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.
3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B).
4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità comprensive: dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, dell' indennità di esclusività del rapporto ove in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonchè della retribuzione di posizione complessiva in atto.

[6] RECESSO DELL'AZIENDA O ENTE

Area IV CCNL 5.12.1996
Articolo 36 *Recesso dell'azienda o ente*
1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. **(Nota 273)** quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile **(Nota 119)**. 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.
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 59 (*Valutazione dei dirigenti di I e II livello*), costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 59 (*Valutazione dei dirigenti di I e II livello)*, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei dirigenti di II livello. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 **(Nota 37)** riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine del quinquennio, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15**.**

Area III CCNL 5.12.1996
Articolo 35 *Recesso dell'azienda o ente*
1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente, ai sensi dell'art. 2118 c.c. **(Nota 273)**, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile **(Nota 119)**. 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.
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall'art. 57 (*Valutazione dei dirigenti)*, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del Dirigente, disciplinata dall'art. 57 (*Valutazione dei dirigenti)*, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti di tutti i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992 **(Nota 37)**, riguardante la verifica complessiva, al termine del quinquennio, dell'espletamento dell'incarico conferito, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

Area IV CCNL 17.10.2000 Interpretazione autentica
Articolo 1 *Clausola di interpretazione autentica*
1. Ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del CCNL integrativo stipulato il 5 agosto 1997 si applicano tutte le clausole previste dagli artt. 34 (*Cause di cessazione del rapporto di lavoro)* e 36 (*Recesso dell'azienda o ente*)- in particolare comma 3 - del CCNL del 5 dicembre 1996, che regolano il recesso per i dirigenti a tempo indeterminato.

[7] CLAUSOLE SPECIALI

Area IV CCNL 10.2.2004 integrativo
Articolo 22 *Clausole speciali*
1. Per ciascun dirigente, l'ufficio del personale dell'azienda di appartenenza conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.
3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigenti previamente individuate l'uso di alloggi di servizio.

Area III CCNL 10.2.2004 integrativo
Articolo 22 *Clausole speciali*
1. Per ciascun dirigente l'ufficio del personale dell'azienda di appartenenza conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.
3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigente previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.

[8] EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI

Area IV CCNL 3.11.2005
Articolo 30 *Effetti della valutazione negativa dei risultati*
1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art.29 (*La valutazione negativa)*, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 (*Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti)* comma 1, punto 1, può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 (*Tipologie di incarico)* comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27 (*Tipologie di incarico)*, comma 1, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;
2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico)*, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 (*La valutazione negativa)*, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 (*Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti)*, comma 1 punto 2, può determinare:
a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico)*,, comma 1, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico)*,, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 (*La valutazione negativa)*, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 (*Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti)*, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.
4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 (*Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti)*, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 (*La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003)* e 43 (*La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31dicembre 2003)*. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dall'art. 36 (*Recesso dell'azienda o ente)* del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 (*Comitato dei Garanti*) del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 (*Comitato dei Garanti*) del presente contratto.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005
Articolo 30 *Effetti della valutazione negativa dei risultati*
1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art.29 (*La valutazione negativa)*, l'accertamento delle responsabilità dirigenziale rilevato dal nucleo di valutazione seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non

conforme ai canoni di cui all'art. 27 (*Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti)*, comma 1, punto 1), può determinare:
a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 (*Tipologie di incarico)* comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27 (*Tipologie di incarico)*, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.
2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico)*, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 (*La valutazione negativa)*, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 (*Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti)*, comma 1, punto 2, può determinare:
a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico*, comma 1, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 (*Tipologie di incarico*, comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 (*La valutazione negativa)*, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, (*Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti)*, comma 1, punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.
4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 (*Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti)*,, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 *(La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione)* e 45 (*La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione)*. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.
5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dall'art. 35 (*Recesso dell'azienda o ente)* del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 (*Comitato dei Garanti*) del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 (*Comitato dei Garanti*) del presente contratto.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

NORME CONTRATTUALI DISAPPLICATE

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 10 Decorrenza e disapplicazioni

1. Cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate, per quanto concerne il personale dirigenziale destinatario del presente contratto, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL applicati al suddetto personale.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Articolo 16 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 13
CCNL 3.11.2005 - articolo 10, comma 1
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 5

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 13 – Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD. PP.RR. 483 e 484 del 1997.
2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonché quelle individuate dall'art. 15 septies del dlgs. 502/1992.
3. l'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.
4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
c) area e disciplina di appartenenza;
d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A) ;
- voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti;
f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
g) periodo di prova ove previsto;
h) sede di destinazione;
5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.
7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del

contratto. A tal fine, l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1° gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15.
8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
9. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992.
10. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direttore di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del dlgs 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.
11. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28.
12. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.
13. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

CCNL 3.11.2005 - articolo 10, comma 1 – Caratteristiche del rapporto di lavoro

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 5 – Disposizioni particolari

Nel comma 12 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole:" che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 13
CCNL 3.11.2005 - articolo 10, comma 1
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 6
CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 5

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 13 - Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD. PP.RR. 483 e 484 del 1997.
2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonchè quelle individuate dall'art. 15 septies del dlgs. 502/1992.
3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.
4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
c) area e disciplina di appartenenza;
d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse.
e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A);
- voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti.

f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
g) periodo di prova ove previsto;
h) sede di destinazione.
5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.
7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati per i dirigenti del ruolo sanitario dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. In ogni caso, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, il dirigente, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall' art. 19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15.
8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
9. Per i dirigenti del ruolo sanitario il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. Analogamente si procede per i dirigenti degli altri ruoli, ai sensi dell'art. 29, commi 1 e 2.
10. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato, con le modalità del comma 11, con le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28.
11. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.
12. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

CCNL 3.11.2005 - articolo 10, comma 1 - Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 6 - Disposizioni particolari

6. Nel comma 11 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole" che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".

CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 5 – Disposizioni particolari

5. L'art. 13, comma 1 del CCNL 8.6.2000, è così modificato:
"L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997 e del DPCM 25 gennaio 2008."

✓ **PERIODO DI PROVA**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 14

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 14 – Periodo di prova

1. L'art. 15 del CCNL del 5 dicembre 1996, in relazione all'istituzione del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria è così sostituito:

"1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del dlgs 502/1992.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivo prestato.
3. 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'art. 72 del dlgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 25, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.
4. 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.
5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.
6. 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.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spettano, altresì, al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.
9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 19. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.
10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del dlgs 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 19 comma 6."

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 14

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 14 -Periodo di prova

1. L'art. 15 del CCNL del 5 dicembre 1996, anche in relazione all'istituzione del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria è così sostituito:
"1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti sanitari della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area e disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del dlgs 502/1992".
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivo prestato.
3. 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'art. 72 del dlgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 24, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.
4. 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.
5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal

comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.
6. 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.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spettano, altresì, al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.
9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 19. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.
10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del dlgs 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 19 comma 6.

✓ **RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 21

CCNL 10.2.2004 - articolo 21 – Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalle Tavole 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.
3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell'art. 27, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.
4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è dato al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.
5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34.
7. È disapplicato l'art. 59 del D.P.R. 761/1979.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 21

CCNL 10.2.2004 - articolo 21 – Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento previa stipulazione del contratto individuale il dirigente è ricollocato nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla Tavole nn. 1, 2 e 3 del CCNL 8 giugno

2000, II biennio economico, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.
3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell' art 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.
4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione alla riacquisizione della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34.
7. È disapplicato l'art. 59 del DPR 761/1979.

✓ **CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIRIGENTI**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 10

CCNL 3.11.2005 - articolo 10 – Caratteristiche del rapporto di lavoro

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.
2. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo, possono optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 12.
3. Per i dirigenti già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.
4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 5, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'art. 12, comma 3, lettera b) del citato CCNL del II biennio, come integrato dall'art. 24, comma 12, del presente CCNL.
5. Per l'acquisizione delle fasce successive all'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.
6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.
7. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture -, negoziano con le equipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.
8. L'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 10

CCNL 3.11.2005 - articolo 10 – Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.
2. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo, possono optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 12.
3. Per i dirigenti del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.
4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 5, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'art. 11 comma 4, lettera b) del citato CCNL come integrato dall'art. 24, comma 14, del presente CCNL.
5. Per l'acquisizione delle fasce successive dell'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.
6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità dei dirigenti del comma 1 nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.
7. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture - negoziano con le equipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.
8. L'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato

- ✓ **EFFETTI DEL PASSAGGIO DAL RAPPORTO ESCLUSIVO AL RAPPORTO NON ESCLUSIVO E VICEVERSA**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 12

CCNL 3.11.2005 - articolo 12 – Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. Le parti prendono atto che, in prima applicazione, gli effetti della legge 138 del 2004 si producono - in concreto - dal 1° gennaio 2005 dopo l'opzione da parte dei dirigenti già a rapporto esclusivo per il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. Di conseguenza da tale data:
- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;
- l'art. 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;
- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 46, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 ed a tutti i dirigenti che optino dal 1° gennaio 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 6 tavola 2.

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

- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art 43;
- è inibita l'attività libero – professionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data – costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all' opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene la retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 (integrato dall'art. 10, comma 3, e dall'art. 58 del presente CCNL). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 12

CCNL 3.11.2005 - articolo 12 - Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. Le parti prendono atto che, in prima applicazione, gli effetti della legge 138 del 2004 si producono - in concreto - dal 1° gennaio 2005 dopo l'opzione da parte dei dirigenti già a rapporto esclusivo per il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. Di conseguenza da tale data:
- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice; - l' art. 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;
- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 46, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed a tutti i dirigenti che optino dal 1 gennaio 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 6 tavola 2.

2. Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:
- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico; - non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 45; - è inibita l'attività libero – professionale intramuraria; - cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene alla retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 (integrati dall'art. 10, comma 3, e dall'art. 54 del presente CCNL). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

- ✓ **LA RETRIBUZIONE MINIMA CONTRATTUALE DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO. RIDETERMINAZIONE AL 31 DICEMBRE 2003**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 43, comma 5

CCNL 3.11.2005 - articolo 43, comma 5 - La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31dicembre 2003

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1° gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla

decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.

- ✓ **LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO DAL 31 DICEMBRE 2003. RIDETERMINAZIONE**

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 45, comma 5

CCNL 3.11.2005 - articolo 45, comma 5 - La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.

- ✓ **TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI IN CASO DI REVOCA DELL'OPZIONE PER L'ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE EXTRAMURARIA**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 48

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 48- Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' art. 44, comma 5, con decorrenza dal 1° gennaio successivo.
2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 28, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.
3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 48

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 48 - Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca
dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' art. 46, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.
2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 28, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.
3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

- ✓ **NORMA FINALE**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 58, comma 2

CCNL 3.11.2005 - articolo 58, comma 2 – Norma finale

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 54, comma 2

CCNL 3.11.2005 - articolo 54, comma 2 – Norma finale

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell' art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

CAPO II IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Articolo 23 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **SISTEMA DEGLI INCARICHI E SVILUPPO PROFESSIONALE**

Area IV CCNL 17.10. 2008 - articolo 6

CCNL 17.10. 2008 - articolo 6 – Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

1. Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 26 comma 1 e dall'art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali, le parti ribadiscono che:
- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
- l'autonomia e la responsabilità professionali, quali condizioni connaturate alla funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, nel rispetto delle dinamiche organizzative della struttura stessa.
4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 28 del presente CCNL, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

Area III CCNL 17.10. 2008 - articolo 6

CCNL 17.10. 2008 - articolo 6 - Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

1. Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, gestionali e professionali, sono entrambe funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali vengono ribaditi i seguenti principi:
- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
- l'autonomia e la responsabilità professionale del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata.
4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 29 del presente CCNL, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

✓ **TIPOLOGIE D'INCARICO**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 27
come modificato dal CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 27 come modificato dal CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4 - Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:
a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
b) incarico di direzione di struttura semplice;
c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.
2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall' assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.
3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.
4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall' art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello.
5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono **quelle strutture di carattere gestionale** individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.
6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.
7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.
8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.
9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della

struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base nella disciplina di appartenenza.
10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d) corrispondono, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 56, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all' art. 57 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996.
11. Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45.
12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4 – Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 5.12.1996, come modificato dall'art. 26 del CCNL 8.6.2000, si precisa che:
- l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
- l'incarico di natura professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000 prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.
2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005.
3. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 56 e 57 del CCNL 5.12.1996, come modificati dall'art. 39, comma 10 del CCNL 8.6.2000, sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:
- Fascia a) dell'art. 56: € 50.000,00
- Fascia b) dell'art. 56: € 42.000,00
- Fascia a) dell'art. 57: € 42.000,00
- Fascia b) dell'art. 57: € 30.000,00
4. Il comma 9 dell'art. 39 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%"
5. Al comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, primo rigo, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale,"

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 27
come modificato dal CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 27 – Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale sono le seguenti:
a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario e di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
b) incarico di direzione di struttura semplice;
c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.
2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche o finanziarie.
4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - nell'ambito del ruolo sanitario si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello e per i dirigenti degli altri ruoli quelle afferenti gli incarichi di cui all'art. 54, comma 1, fascia a) del CCNL del 5 dicembre 1996.
5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.
6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.
7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.
8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.
9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno dell a struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base - ove previsto - nella disciplina o professionalità di appartenenza.
10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d), corrispondono per tutti i ruoli, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 54, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all' art. 55 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996. Per la tabella di corrispondenza si rinvia all'allegato n. 1.
11. Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa nell'ambito del ruolo sanitario sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45.
12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

come modificato dal CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4 - Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

5. Al comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale"

✓ **AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI – CRITERI E PROCEDURE**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 28
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 6
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 8
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4, comma 2

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 28 – Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.

2.Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11.
3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c).
4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27 comma 7.
5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12.
6. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:
a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 32;
b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
c) dell'area e disciplina di appartenenza;
d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 32;
f) del criterio della rotazione ove applicabile.
g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.
7. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei - selezionati secondo i criteri del comma 8 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.
8. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2.
9. Gli incarichi dei commi 1 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.
10. I dirigenti il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso.
11. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 6 – Disposizioni particolari

6. Nel comma 5 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase:" Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale."

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 8 – Disposizioni particolari

8. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita

rispettivamente dai commi 9 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4, comma 2 – Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 5 del CCNL

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 28
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 7
CCNL 17.10.2008 - articolo 10
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4, comma 2
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 5

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 28 - Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Criteri e procedure

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992.
2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza – decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11.
3. Ai dirigenti del comma 1, dopo cinque anni di attività sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti ai dirigenti ivi indicati, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali, anche provvisoriamente, l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27, comma 7.
5. Ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, decorso il periodo di prova, gli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) sono conferibili con modalità di verifica analoghe, anche temporalmente, a quelle indicate per i dirigenti del ruolo sanitario e definite ai sensi dell'art. 31, comma 4. I criteri generali per il conferimento sono quelli previsti dal comma 7.
6. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui all'art. 27 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la natura del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 11.
7. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:

a) Per i dirigenti sanitari, delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 31, comma 2 e per gli altri dirigenti delle valutazioni riportate in base alle modalità di verifica di cui al comma 4 dello stesso articolo ;
b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
c) dell'area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
f) del criterio della rotazione ove applicabile.
g) che, data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.
8. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei selezionati con i criteri indicati nel comma 9 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.
9. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 7 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2.
10. Gli incarichi dei commi 1, 3 e 5 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.
11. I dirigenti sanitari il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso. Analogamente si procede per gli altri dirigenti sulla base delle modalità di verifica indicate al comma 5.
12. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34, secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 7 – Disposizioni particolari

7. Nel comma 6 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase:" Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale

CCNL 17.10.2008 - articolo 10 – Disposizioni particolari

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.
2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 11, comma 4 del CCNL 8.6.2000, II biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.
3. All'art. 29, comma 4, I alinea, secondo capoverso del CCNL 8.6.2000, a decorrere dal presente contratto sono apportate le seguenti modifiche:
- dopo le parole "non potrà essere inferiore a cinque anni" aggiungere il seguente periodo: "maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, prestati senza soluzione di continuità".
4. Nel periodo di vigenza del presente contratto si conferma quanto stabilito dall'art. 24, comma 10 del CCNL 3.11.2005.
5. L'art. 13, comma 1 del CCNL 8.6.2000, è così modificato:
"L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997 e del DPCM 25 gennaio 2008."

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 4, comma 2 – Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005.

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 5 – Disposizioni particolari e conferme

5. L'art. 10, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".

✓ **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Area IV CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 12, comma 3
CCNL 17.10.2008 - articolo 15
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 6

CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 12, comma 3 Disposizioni particolari

3. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:
a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del Comparto;
b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

CCNL 17.10.2008 - articolo 15, Disposizioni particolari

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.
2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL 8.6.2000, II biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 6 – Disposizioni particolari e conferme

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

Area III CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 11, comma 4
CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 1
CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 2
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 5

CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 11, comma 4 – Disposizioni particolari

4. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:
a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4 ed al comma 3 del presente articolo, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;
b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 1 – Disposizioni particolari

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 2 – Disposizioni particolari

2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 11, comma 4 del CCNL 8.6.2000, II biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 5 – Disposizioni particolari e conferme

5. L'art. 10, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".

✓ **AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 29
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 8

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 29 – Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa.

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 4 nel periodo transitorio.
2. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.
3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 31. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28, comma 9 ultimo periodo.
4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. Detti criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2. I criteri per il rinnovo previsti dall' art. 28, comma 6 sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
5. L'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite sono causa di revoca dell'incarico di direzione di struttura complessa. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 34.
6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del dlgs. 502/1992.
7. Gli incarichi interni di direttore di distretto – ove di struttura complessa – sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'art. 3 sexies del d.lgs. 502/1992.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 8 – Disposizioni particolari

8. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 9 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 29
come integrato dal CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 3
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 9

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 29 -

Art. 29: Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti ai dirigenti sanitari con le procedure previste dal DPR 484/1997 nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, ed ai dirigenti degli altri ruoli nel limite e con le modalità da definirsi nel medesimo atto, fatto salvo quanto previsto nel periodo transitorio dall'art. 27, comma 4.
2. Il contratto individuale disciplina la tipologia dell'incarico, la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.
3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. dall'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992 e dall'art. 31 del presente contratto per tutti i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28, comma 10, ultimo periodo.

4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per:
* il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, indicando i requisiti richiesti - tra i quali - quello dell'esperienza professionale ed il positivo superamento di apposite verifiche con le medesime cadenze di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario. Per gli incarichi di tale tipologia, conferibili a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, l'esperienza professionale dirigenziale non potrà essere inferiore a cinque anni. Nel periodo di vigenza del presente contratto, in via alternativa e fatti salvi i processi di mobilità di cui all'art. 20, la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle aziende, nell'ambito dei criteri di cui al presente comma. Sono fatti salvi gli incarichi già conferiti ai sensi dell'art. 54, lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996.
* la conferma degli incarichi stessi ai dirigenti di tutti i ruoli, tenendo conto delle verifiche che per i dirigenti del ruolo sanitario sono quelle previste dall'art. 31, comma 2 e per tutti gli altri quelle individuate ai sensi della stessa norma, comma 4. I criteri dell'art. 28, comma 7 sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
* la revoca, connessa all'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite, che avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 34.
5. I criteri del comma 4, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2.
6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento - prevedibili per tutti i ruoli - sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del dlgs. 502/1992.
7. Gli incarichi di direttore di distretto – ove di struttura complessa – sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'art. 3 sexies del dlgs. 502/1992.

come integrato dal CCNL 17.10.2008 - articolo 10, comma 3 – Disposizioni particolari

3. All'art. 29, comma 4, I alinea, secondo capoverso del CCNL 8.6.2000, a decorrere dal presente contratto sono apportate le seguenti modifiche:
- dopo le parole "non potrà essere inferiore a cinque anni" aggiungere il seguente periodo: "maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, prestati senza soluzione di continuità".

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 9 – Disposizioni particolari

9. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 10 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

✓ **SOSTITUZIONI**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 18
CCNL 22.2.2001 errata corrige - articolo 8, comma 1, lettera a)
CCNL 10.2.2004 - articolo 38, comma 4
CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera a)
CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera b)

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 18 - Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di

lavoro esclusivo, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa, che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione;
b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice.
4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del d.lgs. 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.
5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. 29/1993 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.
6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del dlgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31.
7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1 e 2 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di L. 1.036.000 e per la sostituzione di cui al comma 3 di L. 518.000. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 50 o di quello dell'art. 52 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.
8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.
9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'art. 121 del DPR. 384/1990. Nel medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 10, comma 2.

CCNL 22.2.2001 errata corrige - articolo 8, comma 1, lettera a) – Integrazioni ed interpretazioni autentiche

1. Le parti convengono che ai fini di una corretta applicazione del CCNL dell'8 giugno 2000, i sottonotati articoli vadano così integrati o modificati:
a) all'art. 18, comma 7, al terzo periodo le parole "dei commi 1 e 2" sono sostituite dalle parole "dei commi 1, 2 e 4".

CCNL 10.2.2004 - articolo 38, comma 4 – Clausole integrative ed interpretative del CCNL 8.6.2000

4. Ai fini della corretta applicazione dell'art. 18, comma 6, ultimo periodo del CCNL 8 giugno 2000, il dirigente di struttura complessa in distacco sindacale nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante al quinquennio, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro. Le due frazioni di incarico si cumulano.

CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera a) - Modifiche ed integrazioni

1. In attuazione dell'art. 10 i seguenti articoli del CCNL dell'8 giugno 2000, sono così modificati:
A) Il comma 2 dell'art. 18 è cosi sostituito:

"2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza; b) valutazione comparata del curriculum prodotto dai dirigenti interessati".

CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera b) - Modifiche ed integrazioni

1. In attuazione dell'art. 10 i seguenti articoli del CCNL dell'8 giugno 2000, sono così modificati:
B) Le indennità mensili previste dal comma 7 dell'art. 18 sono rispettivamente aggiornate in € 535,05 ed in € 267,52 e sono finanziate con le risorse dei fondi di cui agli artt. 54 e 56 del presente contratto.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 18
CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera a)
CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera b)

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 18 - Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale - più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa la sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di lavoro esclusivo, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa, che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:
a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza ;
b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a più categorie professionali, riguarda tutti gli addetti.
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice.
4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.
5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale o direttore amministrativo e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - della stessa o di altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 71 del dlgs 29/1993 e della legge 816/1984 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.
6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del dlgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31.
7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza dei quattro ruoli. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora

la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di L. 1.036.000 e per la sostituzione di cui al comma 3, di L. 518.000 alla cui corresponsione si provvede o con le risorse del fondo dell'art. 50 o di quello dell'art. 52 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.
8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.
9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'art. 55 del DPR. 384/1990. Entro il medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 10, comma 2.

CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera a) – Modifiche ed integrazioni
1. In attuazione dell'art. 10 i seguenti articoli del CCNL dell'8 giugno 2000, sono così modificati:
A) Il comma 2 dell'art. 18 è cosi sostituito:
"2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27, con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza; b) valutazione comparata del curriculum prodotto dei dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali, ai sensi della vigente normativa concorsuale, l'accesso è riservato a più categorie professionali, riguarda tutti gli addetti."
B) Le indennità mensili previste dal comma 7 dell'art. 18 sono rispettivamente aggiornate in € 535,05 ed in € 267,52 e sono finanziate con le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 del presente contratto;
C) A decorrere dal 30 maggio 2004, il comma 11 dell'art. 27 non è più applicabile ai dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nel conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa o di struttura semplice
CCNL 3.11.2005 - articolo 11, comma 1, lettera b)
1. In attuazione dell'art. 10 i seguenti articoli del CCNL dell'8 giugno 2000, sono così modificati:
B) Le indennità mensili previste dal comma 7 dell'art. 18 sono rispettivamente aggiornate in € 535,05 ed in € 267,52 e sono finanziate con le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 del presente contratto

- ✓ **NORMA TRANSITORIA**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 30
CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 30 – Norma transitoria
1. I dirigenti medici e veterinari di ex II livello che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale, ma nel termine di cui all'art. 15 abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo - entro il 30 aprile 2000 - possono chiedere di essere sottoposti a verifica per l'attività svolta nell'ultimo quinquennio.
2. La verifica è disposta dall'azienda entro il 30 giugno 2000 ed è svolta sulla base dei criteri indicati dagli artt. 28, comma 6 e 29, comma 4 entro il 31 dicembre 2000. La verifica è effettuata da parte della Commissione prevista dall'art. 15 ter, comma 2 del d.lgs. 502/1992 e successive modifiche.
3. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare e l'indennità di specificità medica dall'art. 38, commi 1 e 2 ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.
4. In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all' art. 38, comma 5, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.

5. In caso di esito negativo della verifica ai dirigenti predetti, dal 1 gennaio 2001, è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 38, commi 1 e 2, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.
6. I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2000, al termine del quale si applica il comma 5.
7. I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il termine del 14 marzo 2000, sono confermati nell'incarico sino al 30 giugno 2000. Nei loro confronti trova applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 50.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 30
CCNL 10.2.2004 - articolo 37, comma 4

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 30 - Norma transitoria per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello

1. I dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale, ma al termine indicato dall'art. 15 abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo, entro il 30 aprile 2000 possono chiedere di essere sottoposti a verifica per l'attività svolta nell'ultimo quinquennio.
2. La verifica è disposta dall'azienda entro il 30 giugno 2000 ed è svolta sulla base dei criteri indicati dagli artt. 28, comma 7 e 29, comma 4 - secondo alinea - entro il 31 dicembre 2000. La verifica è effettuata da parte della Commissione prevista dall'art. 15 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 e successive modifiche.
3. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare, dall'art. 39, comma 1 ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.
4. In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all' art. 39, comma 4, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.
5. In caso di esito negativo della verifica ai dirigenti predetti, dal 1 gennaio 2001, è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 39, comma 1, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.
6. I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2000, al termine del quale si applica il comma 5.
7. I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il termine del 14 marzo 2000, sono confermati nell'incarico sino al 30 giugno 2000. Nei loro confronti trova applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 50.

CCNL 10.2.2004 - articolo 37, comma 4 - Clausole integrative ed interpretative dei CCNL 8.6. 2000

4. Esclusivamente i dirigenti sanitari di ex II livello che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto di lavoro esclusivo e che, a tale data, si trovavano in aspettativa per mandato elettorale, sindacale o per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale o, qualora previsto, di direttore dei servizi sociali, ove non abbiano inoltrato la domanda per essere sottoposti alla verifica nei termini previsti dall'art. 30 del CCNL dell'8 giugno 2000, possono, in via eccezionale, chiederla entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto. La verifica avviene entro due mesi dal rientro in servizio ed, ove ciò sia già avvenuto, entro i due mesi successivi alla domanda. In tale ultimo caso, se ha già trovato applicazione il comma 6 dell'art. 30 e la verifica è positiva, l'incarico conferito prosegue sino al compimento del settimo anno compreso il periodo già effettuato. Qualora la verifica non sia positiva si applica il comma 5 dell'art. 30. In mancanza di presentazione della domanda da parte dei soggetti destinatari della presente clausola, rimane impregiudicata l'applicazione dell'art. 30 del citato contratto.

✓ **LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 39, comma 8

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 39, comma 8 – La retribuzione di posizione

8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 e 29, un incarico di pari valore economico.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 40, comma 8

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 40, comma 8 - La retribuzione di posizione dei dirigenti

8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 e 29, un altro incarico di pari valore economico.

CAPO III ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Articolo 32 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 14

CCNL 3.11.2005 - articolo 14 – Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 65, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.
4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.
5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.
6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9,

comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.
7. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 16. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 17 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell' art. 6.
9. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo già di I o II livello dirigenziale sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.
10. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.
11. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 16 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 14

CCNL 3.11.2005 - articolo 14 – Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 62, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'art. 62, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi, tecnici e professionali per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.
4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'ora-rio settimanale sono destinate ad attività quali l'ag-gior-namento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, l'ECM ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, 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 di cui all'art. 22, comma 1, primo alinea, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.
5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, previste per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal comma precedente, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente al fine di ridurre le liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e sanitari definiti con le medesime procedure. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.
6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare, per tali prestazioni, è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.
7. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari 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, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di equipes pluriprofessionali, ai sensi dell'art 16. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.
8. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2.
9. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17.
10. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 16 del CCNL 8 giugno 2000.

✓ **ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI CON INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 15

CCNL 3.11.2005 - articolo 15 - Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.
2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.
3. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 17 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 15

CCNL 3.11.2005 - articolo 15 - Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.
2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni e gli orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.
3. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 17 del CCNL 8 giugno 2000.

✓ **SERVIZIO DI GUARDIA**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 16
fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 26, comma 4 (*Servizio di Guardia*)

CCNL 3.11.2005 - articolo 16 – Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B), 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 di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura; c) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.
2. Il servizio di guardia medica è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 – 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 55 ovvero con recupero orario. E' fatto salvo quanto previsto dall'art.18.
3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.
4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lettera g), le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia medica di unità operativa.
5. In coerenza con quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lettere f e g) e con la finalità di valorizzare le aree di disagio, le parti si impegnano, altresì, a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie notturne, in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del secondo biennio economico 2004 - 2005, previo monitoraggio del numero delle guardie effettivamente svolte presso le aziende ed enti da effettuarsi a cura dell'ARAN, entro un mese dalla sigla dell'ipotesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.
6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 16
fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 26, comma 4 (*Servizio di Guardia*)

CCNL 3.11.2005 - articolo 16 fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 26, comma 4 Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/ emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B), mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.
2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 – 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di servizio possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario, alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 50, ovvero con il recupero orario. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 18.
3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1 lett. g), le parti a titolo esemplificativo rinviano all'allegato n.2 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa tenuto conto delle attività di competenza della presente area.
5. In coerenza con quanto previsto dall'art. 9 comma 1 lett. f) e g) e con la finalità di valorizzare le aree del disagio le parti si impegnano altresì a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del II biennio economico 2004 - 2005, previo monitoraggio del numero delle guardie effettivamente svolte presso le aziende ed enti da effettuarsi a cura dell'ARAN, entro un mese dalla sigla dell'ipotesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.
6. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 18 del CCNL 5 dicembre 1996.

✓ **PRONTA DISPONIBILITÀ**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 17

CCNL 3.11.2005 - articolo 17 – 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 cui all'art. 6, comma 1, lett. B), 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 disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.
3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia dell'art. 16 ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti dell'art. 14.
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 turni di pronta disponibilità nel mese.
5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora 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'art. 55.
8. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza.
9. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 20 del CCNL 5 dicembre 1996.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 17 del CCNL del 3.11.2005
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 6

CCNL 3.11.2005 - articolo 17 del CCNL del 3.11.2005 - 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 all'art. 6, comma 1, lett. B), 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. Il servizio di pronta disponibilità è sostitutivo dei servizi di guardia.

3. Sulla base del piano del comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità esclusivamente i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure di cui al comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità ovvero se, in relazione, alla dotazione organica possa essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.
4. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi ed è organizzato utilizzando di norma dirigenti della stessa unità operativa e disciplina tenuto conto delle attività di appartenenza della presente area.
5. 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.
6. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora 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.
7. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
8. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell' art. 50.
9. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.
10. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996.

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 6 - Disposizioni particolari e conferme

6. Il comma 3 dell'art. 17 del CCNL 3 novembre 2005 è così modificato: la parola "esclusivamente" è eliminata.

✓ **DISPOSIZIONI PARTICOLARI IN MATERIA DI RIPOSO GIORNALIERO**

Area IV CCNL 17.10.2008 - articolo 7

CCNL 17.10.2008 - articolo 7 – Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.
2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.
4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. k del presente CCNL.
5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.
6. È fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL

Area III CCNL 17.10.2008 - articolo 7

CCNL 17.10.2008 - articolo 7 - Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.
2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.
4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. l del presente CCNL.
5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, comma 7, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.
6. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL

✓ **RIPOSO SETTIMANALE**

Area IV CCNL 5.12.1996 - articolo 22
CCNL 10.2.2004 - articolo 6
CCNL 17.10.2008 articolo 27, comma 1

CCNL 5.12.1996 - articolo 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.

CCNL 10.2.2004 - articolo 6 – Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

CCNL 17.10.2008 articolo 27, comma 1 – Conferme ed integrazioni

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

Area III CCNL 5.12.1996 - articolo 21
CCNL 10.2.2004 - articolo 6
CCNL 17.10.2008 articolo 28, comma 1

CCNL 5.12.1996 - articolo 21 - Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui all'art.17, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. I riposi settimanali spettanti a ciascun Dirigente sono fissati in numero di 52 all'anno. In tale numero non 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 avendo 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 ne 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.

CCNL 10.2.2004 - articolo 6 - Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 16, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione - per i soli dirigenti sanitari - del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

CCNL 17.10.2008 articolo 28, comma 1 - Conferme ed integrazioni

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL. In particolare sono confermate le disposizioni in materia di riposo settimanale contenute nell'art. 21 del CCNL del 5 dicembre 1996 e nell'art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004.

✓ **LAVORO NOTTURNO**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 7

CCNL 10.2.2004 - articolo 7 – Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996, che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica del dirigente, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art. 8.
5. L' articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 7

CCNL 10.2.2004 - articolo 7 – Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti sanitari tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996 che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art. 8.

5. L' articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

✓ **LAVORO STRAORDINARIO**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 28
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 16
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 4

CCNL 10.2.2004 - articolo 28 – Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità di cui agli artt. 19 e 20 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo.
3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.
4. Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d. lgs. n. 502/1992.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
a) stipendio tabellare in godimento;
b) indennità integrativa speciale (I.I.S.) in godimento;
c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.
6. La maggiorazione di cui al comma 5 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.
7. Per i dirigenti di struttura complessa, si rinvia al principio indicato nell'art. 8, comma 3 del presente contratto.
8. È disapplicato l'art. 80 del D.P.R. 384/1990.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 16 – Disposizioni particolari

16. Al termine del comma 2, dell'art. 28 del CCNL 10 febbraio 2004 dopo le parole "di regola entro il mese successivo" sono aggiunte le parole "tenuto conto delle ferie maturate e non fruite".

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 4 – Disposizioni particolari e conferme

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

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 28
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 18
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 2

CCNL 10.2.2004 - articolo 28 – Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti sanitari di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti agli artt. 18 e 19 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola, entro il mese successivo.
3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate, ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D. Lgs. 502/1992.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
a) stipendio tabellare in godimento;
b) indennità integrativa speciale (IIS) in godimento;
c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.
6. La maggiorazione di cui al comma 5 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.
7. Per i dirigenti di struttura complessa si rinvia al principio indicato nell'art. 8, comma 3 del presente contratto.
8. E' disapplicato l'art. 10 del D.P.R. 384/1990.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 18 – Disposizioni particolari

18. Al termine del comma 2, dell'art. 28 del CCNL 10 febbraio 2004 dopo le parole "di regola entro il mese successivo" sono aggiunte le parole "tenuto conto delle ferie maturate e non fruite".

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 2 – Disposizioni particolari

2. L'art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

✓ **TURNI DI GUARDIA NOTTURNI**

Area IV CCNL 5.7.2006 - articolo 8

fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 26, comma 6 (*Servizio di Guardia*)

CCNL 5.7.2006 - articolo 8 – Turni di guardia notturni

1. Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'art. 16 del CCNL del 3 novembre 2005 per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti, considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 3 novembre 2005.
2. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art 11, commi 2 e 3 per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato n 1.
3. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'art. 11, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita.
4. Le Regioni, nei 30 giorni successivi, provvederanno al riequilibrio dei fondi tra le Aziende ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, utilizzando – a compensazione per la presente area dirigenziale – le risorse indicate nel comma 2, primo alinea e nel comma 3 dell'art. 11 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario.
5. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 51, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005.
6. Le parti prendono atto che l'art. 16, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto

compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

Area III CCNL 5.7.2006 - articolo 8
fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 26, comma 6 (*Servizio di Guardia*)

CCNL 5.7.2006 - articolo 8 – Effetti dei benefici economici

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

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

- del CCNL 8 giugno 2000: assegni personali previsti dall'art. 39,comma 1 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 41;
- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO IV FERIE E FESTIVITÀ

Articolo 35 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **FERIE E FESTIVITÀ**

Area IV CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 21
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 2

CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 21 – Ferie e Festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 23 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.
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.
10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.
13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art 36.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 2 – Disposizioni particolari

2. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL, le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nella tabella n. 3 allegata, che, dalla medesima data sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

Area III CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 20
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 3

CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 20 – Ferie e Festività

1. Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977. In tale periodo al Dirigente spetta la retribuzione di cui alla nelle tabelle allegato n. 3.
2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di Dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi Dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso la struttura cui il Dirigente è preposto o assegnato l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/ 1977.
4. Al Dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.
5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il Dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il Dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 22 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso Dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse

all'incarico affidato alla sua responsabilità, al Dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.
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.
10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.
13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del Dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art. 35.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 3 – Disposizioni particolari

1. L'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996 è così integrato:
- al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: " Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità".
- al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".
- al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo: "Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi, senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari. "
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 5 dicembre 1996, qualora nel corso dell'anno di riferimento nel bilancio si verifichino risparmi di gestione rispetto alle spese legali dell'anno precedente per diretta ed esclusiva assunzione del patrocinio da parte dei dirigenti legali, l'azienda o ente, in attuazione, con le procedure ed alle condizioni dell'art. 43, comma 5 della legge n. 449 del 1997, destina la quota indicata dalla citata disposizione alla contrattazione integrativa affinché venga ripartita, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'interno dell'unità operativa che ha prodotto il risparmio e tenuto conto del personale e dei dirigenti anche di altre unità operative che hanno collaborato.
3. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL, le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nell'allegato n. 3 che, dalla medesima data, sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

✓ **DETERMINAZIONE DEI COMPENSI PER FERIE GODUTE**

Area IV CCNL 10.2.2004 integrativo - articolo 5

CCNL 10.2.2004 integrativo - articolo 5 – Determinazione dei compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 26, comma 2, lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 26.

2. Nei casi di mobilità volontaria, il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda, salvo diverso accordo tra l'azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma 1.

Area III CCNL 10.2.2004 integrativo - articolo 5

CCNL 10.2.2004 integrativo - articolo 5 - Determinazione dei compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 26, comma 2 lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 26.
2. Nei casi di mobilità volontaria il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda, salvo diverso accordo tra l'azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma 1.

✓ **DISPOSIZIONI PARTICOLARI E CONFERME**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 1

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 1 – diposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 21, comma 13 del CCNL 5.12.1996, I capoverso, e fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 21, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 1

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 16, comma 1 - Disposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 20, comma 13 del CCNL 5.12.1996, I capoverso, e fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data, non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 20, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

CAPO V ASSENZE E CONGEDI

Articolo 49 **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **ASSENZE RETRIBUITE**

Area IV CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 23
CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 1
CCNL 17.10.2008 - articolo 27, comma 4

CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 23 – Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
– partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
– lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
– particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4.
5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.
7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.
8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3 – Congedi per eventi e cause particolari

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 23 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 1 – Disposizioni particolari

1. L'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996 è così integrato:
- al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità".
- al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".
- al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo: "Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato."

CCNL 17.10.2008 - articolo 27, comma 4 – Conferme ed integrazioni

4. Le assenze retribuite di cui all'art. 23, comma 1, ultimo alinea, del CCNL 5.12.1996, sono godute in misura corrispondente al numero 18 ore complessive nell'anno.

Area III	CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 22
	CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3
	CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 1
	CCNL 17.10.2008 - articolo 28, comma 3

CCNL 5.12.1996, I biennio economico - articolo 22 - Assenze retribuite

1. Il Dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
– partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
– lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
– particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.
2. Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al Dirigente spetta l'intera retribuzione secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3.

5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/1992, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.
7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei Dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla L. n. 266/1991 ed al regolamento approvato con D.P.R. n. 613/1994 per le attività di protezione civile.
8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3 - Congedi per eventi e cause particolari

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 1 – Disposizioni particolari

1. L'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996 è così integrato:
- al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: " Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità".
- al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".
- al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo: "Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi, senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari. "

CCNL 17.10.2008 - articolo 28, comma 3 - Conferme ed integrazioni

3. Le assenze retribuite di cui all'art. 23, comma 1, ultima alinea, del CCNL 5.12.1996, sono godute in misura corrispondente al numero 18 ore complessive nell'anno.

✓ **CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**

Area IV **CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3**

CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3 – Congedi per eventi e cause particolari

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 23 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3

CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3 - Congedi per eventi e cause particolari

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

✓ **ASSENZE PER MALATTIA**

Area IV CCNL 5.12.1996, I° biennio economico - articolo 24
CCNL 10.2.2004 - articolo 9
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 14
fatto salvo quanto previsto dall'articolo 41 comma 10, lettera a) (*Assenze per malattia*) e dall'articolo 43, comma 1 (*Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio*) del presente CCNL

CCNL 5.12.1996, I° biennio economico - articolo 24 – Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.
2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere 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 allegato 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.

CCNL 10.2.2004 - articolo 9 Assenze per malattia

1. Dopo il comma 6 dell'art. 24 del CCNL 5 dicembre 1996 è inserito il seguente comma:
"6 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole".

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 14 fatto salvo quanto previsto dall'articolo 41 comma 10, lettera a) (*Assenze per malattia*) e dall'articolo 43, comma 1 (*Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio*) del presente CCNL – **Disposizioni particolari**

14. La disciplina dell'art. 9 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è estesa anche ai casi di donazione di organo tra vivi.

Area III

CCNL 5.12.1996, I° biennio economico - articolo 23
CCNL 10.2.2004 - articolo 9
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 16
fatto salvo quanto previsto dall'articolo 41 comma 10, lettera a) (*Assenze per malattia*) e dall'articolo 43, comma 1 (*Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio*) del presente CCNL

CCNL 5.12.1996, I° biennio economico - articolo 23 – Assenze per malattia

1. Il Dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.
2. Al Dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere 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'azienda 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 medesimo 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, secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3, 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.

CCNL 10.2.2004 - articolo 9 - Assenze per malattia

1. Dopo il comma 6 dell'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996, è inserito il seguente comma:
"6 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'aziende sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS nelle fasi a basso indice di

disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky) ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole".

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 16 – Disposizioni particolari

16. La disciplina dell'art. 9 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è estesa anche ai casi di donazione di organo tra vivi.

✓ **INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO**

Area IV CCNL 5.12.1996 - articolo 25

CCNL 5.12.1996 - articolo 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'art. 24, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 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 corresponsione dell'equo indennizzo.

Area III CCNL 5.12.1996 - articolo 24

CCNL 5.12.1996 - articolo 24 - 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 complessivo previsto dall'art. 23, commi 1 e 2. In tale periodo al Dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 23. 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 e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

✓ **CONGEDI DEI GENITORI**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 15

CCNL 10.2.2004 - articolo 15 – Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. 151/2001.

2. Oltre a quanto previsto dalla legge di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del d.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile di cui alle tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento;

b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo,

previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino ;
c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall'art. 32, comma 1 lett. a) del d. lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. a) del presente comma ;
d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 4 del d.lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. c) ;
e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1 del d.lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione ;
g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro ;
h) in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 41 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e per l'intera durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.
4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 26 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 15

CCNL 10.2.2004 - articolo 15 – Congedo dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001.
2. Oltre a quanto previsto dalla legge di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del dlgs. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile di cui alle tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento;
b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino ;

c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall' art. 32, comma 1 lett. a) del D. Lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. a) del presente comma ;
d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 4 del dlgs. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. c) ;
e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1 del dlgs 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione;
g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro ;
h) in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 41 del dlgs 151 del 2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del dlgs 151 del 2001, qualora durante il periodo della gravidanza e per l'intera durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.
4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 25 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

✓ **TUTELA DEI DIRIGENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 12

CCNL 10.2.2004 - articolo 12 – Tutela dei dirigenti in particolari condizione psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;
b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto ;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero ;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. c), nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. È disapplicato l'art. 89 del D.P.R. 384/1990.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 12

CCNL 10.2.2004 - articolo 12 -Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6, del CCNL del 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all' art. 10, comma 8, lett. c), nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. È disapplicato l'art. 21 del D.P.R. 384/1990.

✓ **TUTELA DEI DIRIGENTI PORTATORI DI HANDICAP**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 13

CCNL 10.2.2004 - articolo 13 – Tutela dei dirigenti portatori di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero ;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme

vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
4. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.
5. E' disapplicato l'art. 90 del D.P.R. 384/1990.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 13
CCNL 10.2.2004 - articolo 13 - Tutela dei dirigenti portatori di handicap
1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10 comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
4. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.
5. È disapplicato l'art. 22 del D.P.R. 384/1990.

✓ **CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**
Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3
CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3 – Congedi per eventi e cause particolari
1. I dirigenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge 53/2000, trova invece applicazione la generale disciplina dei permessi di lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996.
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 23 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3
CCNL 10.2.2004 - articolo 14, comma 3 - Congedi per eventi e cause particolari
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

✓ **SERVIZIO MILITARE**
Area IV CCNL 5.12.1996 - articolo 27

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 3

CCNL 5.12.1996 - articolo 27 – Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 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.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 3 – Disposizioni particolari

3. Al termine del comma 4 dell'art. 27 del CCNL 5 dicembre 1996, dopo il numero "958" e prima del punto, sono aggiunte le parole "e successive modificazioni ed integrazioni". Al medesimo articolo è aggiunto il seguente comma: "5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215."

Area III CCNL 5.12.1996 - articolo 26
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 4

CCNL 5.12.1996 - articolo 26 - Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del Dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della L. n. 958/1986. 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. n. 958/1986

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 4 – Disposizioni particolari

4. Al termine dell'art. 26, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996, dopo il numero "958" e prima del punto, sono aggiunte le parole "e successive modificazioni ed integrazioni". Al medesimo articolo è aggiunto il seguente comma: "5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215."

CAPO VI FORMAZIONE

Articolo 53 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ **AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE, PARTECIPAZIONE ALLA DIDATTICA E RICERCA FINALIZZATA**

Area IV CCNL 5.12.1996 I biennio economico - articolo 33

CCNL 5.12.1996 I biennio economico - articolo 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'art. 47 comma 4 nonché le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 67, comma 6.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 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 favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57.
5. È confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 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 art. 17, 18 ed ai permessi dell'art. 23 senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.
7. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 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'art. 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'art. 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.

Area III CCNL 5.12.1996 I biennio economico - articolo 32

CCNL 5.12.1996 I biennio economico - articolo 32 - 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 dei Dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo, nel quale - per i dirigenti del ruolo sanitario - confluiscono anche le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 66, comma 6.
3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 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 favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 54, comma 1 lettera b) e 55.
5. È confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 45 del dpr 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. 53, 54 e 55 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 all'art. 22 senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.
7. Nell'aggiornamento tecnicoscientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 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'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;
b) corsi di formazione professionale postbase previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui al citato art. 6, comma 3;
c) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
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.

✓ **FORMAZIONE**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 18

CCNL 10.2.2004 - articolo 18 - Formazione

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. In tale ambito rientra la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente, di cui all'art. 16 bis. e segg. del d.lgs. 502/1992, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 8 giugno 2000.
2. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16 bis e seguenti del d.lgs. 502 del 1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.
3. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 e 20, per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.
4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 14 del 24 aprile 1995, integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni nonché le altre risorse di cui all'art. 33 citato al comma 1, qualora confermate dalla contrattazione integrativa sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'art. 57 del medesimo CCNL del 2000.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 18

CCNL 10.2.2004 - articolo 18 - Formazione

1. In materia di formazione è tutt'ora vigente l'art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. In tale ambito rientra la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente di cui all'art. 16 bis e seguenti del d.lgs 502 del 1992, sulla base

delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. C), del CCNL 8 giugno 2000.
2. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16 bis e seguenti del d.lgs. 502 del 1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.
3. Al fine di favorire, con ogni possibile strumento, il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 e 20 per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.
4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995 integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni. Per i dirigenti del ruolo sanitario al fondo per la formazione confluiscono anche le altre risorse previste dall'art. 32 citato al comma 1, qualora confermate in contrattazione integrativa, sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'art. 57 del medesimo CCNL del 2000.

✓ **FORMAZIONE ED ECM**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 23

CCNL 3.11.2005 - articolo 23 – Formazione ed ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.
2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare, in particolare, il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.
3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziate dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 33 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs.502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.
5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.
6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.
7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non

rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 23

CCNL 3.11.2005 - articolo 23 - Formazione ed ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.
2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare, in particolare, il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.
3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004 ivi comprese quelle eventualmente stanziate dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 32 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l' acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.
5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.
6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.
7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali di tutti i dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

✓ **COMANDO FINALIZZATO**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 20

CCNL 10.2.2004 - articolo 20 – Comando finalizzato

1. Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10.
3. In relazione all'interesse dell'azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 20
CCNL 10.2.2004 - articolo 20 - Comando finalizzato
1. Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori e altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso e si ritiene fruibili decorsi trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi di cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10.
3. In relazione all'interesse dell'azienda stessa che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, all'azienda spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.
4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996

CAPO VIII VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Articolo 63 Decorrenza e disapplicazioni
1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **OBIETTIVI**
Area IV CCNL 17.10.2008 - articolo 8
CCNL 17.10.2008 - articolo 8 - Obiettivi
1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della funzione dirigenziale.
2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

Area III CCNL 17.10.2008 - articolo 11
CCNL 17.10.2008 - articolo 11 - Obiettivi
1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dirigenti.
2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

✓ **PRINCIPI DELLA VALUTAZIONE**
Area IV CCNL 17.10.2008 - articolo 9
CCNL 17.10.2008 - articolo 9 - Principi della valutazione

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 10 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.
3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

Area III CCNL 17.10.2008 - articolo 12
CCNL 17.10.2008 - articolo 12 - Principi della valutazione
1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 13 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.
3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 29 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

✓ **PROCEDURE DELLA VALUTAZIONE**
Area IV CCNL 17.10.2008 - articolo 10
CCNL 17.10.2008 - articolo 10 – Procedure della valutazione
1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.
2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.
3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile.

Area III CCNL 17.10.2008 - articolo 13
CCNL 17.10.2008 - articolo 13 – Procedure di valutazione
1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.

2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.
3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile

✓ **LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 25

CCNL 3.11.2005 - articolo 25 - La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5 del presente contratto.
3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26.
4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.
5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000.
6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:
a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;
7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 25

CCNL 3.11.2005 - articolo 25 - La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5.
3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate all'art. 26.
4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.
5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lett. e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.
6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:
a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;
7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità (che, per la dirigenza del ruolo sanitario, riguardano anche l'area e disciplina di appartenenza) ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

- ✓ **ORGANISMI PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITÀ DEI DIRIGENTI**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 26

CCNL 3.11.2005 - articolo 26 - Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono: a) il Collegio tecnico; b) il Nucleo di valutazione;
2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione: a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti; b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio; c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all' indennità di esclusività.
3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale: a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice; b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4, del d.lgs. 286 del 1999.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 26

CCNL 3.11.2005 - articolo 26 - Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono: a) il Collegio tecnico; b) il Nucleo di valutazione;
2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione: a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti; b) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio; c) dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all' indennità di esclusività.
3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale: a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice; b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d.lgs. n. 286 del 1999.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

✓ **MODALITÀ ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI RAGGIUNTI**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 27

CCNL 3.11.2005 - articolo 27 - Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:
1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice: a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti; b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale; c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
2) Per tutti gli altri dirigenti: a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito; b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati; c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.
2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.
3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 27

CCNL 3.11.2005 - articolo 27 - Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:
1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice: a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti; b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale; c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
2) Per tutti gli altri dirigenti: a) l'osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito; b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati; c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.
2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

- ✓ **MODALITÀ ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 28

CCNL 3.11.2005 - articolo 28 - Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale; b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico; c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi; d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ; e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali; f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale; g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali; h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5; j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.
2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;
b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:
- l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt 42 e 43 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).
3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28, comma 9, e 29, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 28

CCNL 3.11.2005 - articolo 28 - Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale; b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico; c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi; d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi; e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali; f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale; g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali; h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale; i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992, tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5; j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti.
2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico, produce i seguenti effetti:
a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale economico o di struttura semplice;
b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno: - la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici (art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio);
- la rideterminazione: 1) per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale (artt. 3, comma 1, e 4, comma 2); 2) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (art. 5, comma 5); 3) per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione (art. 11, comma 3).
In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da 37 a 40, dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista agli artt. 44 e 45 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 8, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
c) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).
3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28, comma 10, e 29, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

✓ **LA VALUTAZIONE NEGATIVA**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 29

CCNL 3.11.2005 - articolo 29 - La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, comma 3, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.
2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati: a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale; b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 29

CCNL 3.11.2005 - articolo 29 - La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.
2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati: a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale; b) all'entità degli scostamenti rilevati.

- ✓ **EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI SUGLI INCARICHI ED ALTRI ISTITUTI**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 31

CCNL 3.11.2005 - articolo 31 - Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.
2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno.
4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio.
5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.
7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui al l'art. 27, lettera c).
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 31

CCNL 3.11.2005 - articolo 31 - Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.
2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il

mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura
semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, ove da attribuire nel medesimo anno.
4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 nonché delle disposizioni del CCNL in pari data relativo al II biennio:
- per tutti nell'applicazione dell'art. 4, comma 2; - per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'art. 5, comma 5; - per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente alinea) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'art. 11, comma 3.
5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.
6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.
7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c).
Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

✓ **NORMA FINALE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 32

CCNL 3.11.2005 - articolo 32 – Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 32

CCNL 3.11.2005 - articolo 32 - Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

✓ **PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE**

Area IV CCNL 3.11.2005 - Allegato 5

CCNL 3.11.2005 - Allegato 5

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio. Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione degli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:
A) dei dirigenti: - in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata; - in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa: - in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione; - in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.
C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata: - in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione; - in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.
L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.
Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa – componente del collegio tecnico.
Per dare attuazione all'art. 26, comma 3, sono deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

Area III CCNL 3.11.2005 - Allegato 5
ALLEGATO N. 5
Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.
Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione agli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:
A) dei dirigenti:
- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.
B) dei dirigenti di struttura complessa:
- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio o afferenti ai ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.
C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:
- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.
L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.
Il collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente

ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa – componente del collegio tecnico.
Per dare attuazione all'art. 26, comma 3, le parti ritengono che siano deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

CAPO IX COPERTURE ASSICURATIVE, RISCHIO CLINICO E PATROCINIO LEGALE

Articolo 68 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **COPERTURE ASSICURATIVE E TUTELA LEGALE**

Area IV CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 24
CCNL 3.11.2005 - articolo 21
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 7
CCNL 17.10.2008 - articolo 16

CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 24 – Coperture assicurative

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Al fine di pervenire ad una omogenea quanto generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN è istituita una commissione paritetica nazionale formata dai rappresentanti di tutte le regioni e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la realizzazione, attraverso forme consortili delle stesse Regioni, di un fondo nazionale che consenta di provvedere alla predetta tutela mediante la sottoscrizione di accordi quadro con compagnie di assicurazione appositamente selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le aziende aderiscono.
3. Per il raggiungimento di tale scopo, la Commissione paritetica indicherà le modalità di costituzione, gli organi di gestione, le modalità di funzionamento, il sistema dei controlli del predetto fondo e la decorrenza dei versamenti. Il fondo sarà costituito - come base - dagli apporti economici prestabiliti dalla Commissione a carico delle singole aziende e finanziati dalle stesse con le risorse già destinate alla copertura assicurativa ed in misura media pro- capite di L 50.000 mensili, trattenute sulla voce stipendiale prevista dalla commissione stessa, a carico dei dirigenti per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale
4. La Commissione paritetica dovrà ultimare i propri lavori entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.
5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.
6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
10. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990.

CCNL 3.11.2005 - articolo 21 – Copertura assicurativa

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.
4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.
5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000.
6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

NOTA ESPLICATIVA DELL'ART. 21

Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che l'espressione "ulteriori rischi" del comma 2 può significare tanto la copertura da parte del dirigente - mediante gli oneri a suo carico - di ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta quanto la copertura dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda o ente in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 7- Disposizioni particolari

7. Ad integrazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL 8 giugno 2000, qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 55 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza.

CCNL 17.10.2008 - articolo 16 – Copertura assicurativa e tutela legale

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.
2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.
3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.
4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più idonee, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL.

Area III CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 24
CCNL 3.11.2005 - articolo 21
CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 8
CCNL 17.10.2008 - articolo 18

CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 24 - Copertura assicurativa

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Al fine di pervenire ad una omogenea quanto generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN è istituita una commissione paritetica nazionale formata dai rappresentanti di tutte le regioni e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la realizzazione, attraverso forme consortili delle stesse Regioni, di un fondo nazionale che consenta di provvedere alla predetta tutela mediante la sottoscrizione di accordi quadro con compagnie di assicurazione appositamente selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le aziende aderiscono.
3. Per il raggiungimento di tale scopo, la Commissione paritetica indicherà le modalità di costituzione, gli organi di gestione, le modalità di funzionamento ed i sistemi dei controlli del predetto fondo e la decorrenza dei versamenti. Il fondo sarà costituito – come base - da apporti economici prestabiliti dalla Commissione a carico delle singole aziende e finanziati con le risorse già destinate alla copertura assicurativa ed in misura media pro- capite di L 50.000 mensili, trattenute sulla voce stipendiale prevista dalla commissione stessa, a carico dei dirigenti interessati, per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale.
4. La Commissione paritetica dovrà ultimare i propri lavori entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.
5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.
6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici, per morte o esiti di lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
10. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 19 del DPR 384/1990.

CCNL 3.11.2005 - articolo 21 - Copertura assicurativa

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.
4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei dirigenti dei quattro ruoli, nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000.
6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 3.11.2005 - articolo 24, comma 8 – Disposizioni particolari

8. Ad integrazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 50 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza.

CCNL 17.10.2008 - articolo 18 - Copertura assicurativa e tutela legale

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.
2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.
3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.
4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più idonee, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'art. 29 del presente CCNL.

✓ SISTEMI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO E COPERTURA ASSICURATIVA

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 17

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 17 - Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.
3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di

formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze dei lavori della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 16 del CCNL del 17 ottobre 2008.
6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
a. l'oggetto della copertura assicurativa,
b. la validità temporale della medesima,
c. la definizione di massimali adeguati
d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.
7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.
8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.
9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 17

CCNL 6.5.2010 integrativo - Art. 17: Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.
3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008.
6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
a. l'oggetto della copertura assicurativa,
b. la validità temporale della medesima,
c. la definizione di massimali adeguati
d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.
7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.
8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.
9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie

assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

✓ **PATROCINIO LEGALE**

Area IV CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 25

CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 25 – Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.
3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
4. È disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

Area III CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 25

CCNL 8.6.2000, I biennio economico - articolo 25 - Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.
3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
4. E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

CAPO X RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Articolo 79 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **PRINCIPI GENERALI**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 5

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 5 – Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti

agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 5
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 5 - Principi generali
1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

✓ **OBBLIGHI DEL DIRIGENTE**
Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 6
CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 6 – Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.
6. L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 6

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 6 - Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.
6. L'art. 14 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

✓ **SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 7

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 7 – Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
a) censura scritta

b) sanzione pecuniaria;
c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 (codice disciplinare)
d) licenziamento con preavviso
e) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.
3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.
4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 7

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 7 - Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
a) censura scritta
b) sanzione pecuniaria;
c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 (codice disciplinare)
d) licenziamento con preavviso
e) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.
3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.
4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

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

✓ **CODICE DISCIPLINARE**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 8

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 8 – Codice disciplinare

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

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

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

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

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.

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

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.
11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
1. con preavviso, per:
a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;
b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6

mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;
2. senza preavviso, per:
a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinques, comma 3;
b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
b. gravi delitti commessi in servizio;
c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.
15. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 8

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 8 - Codice disciplinare

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.
L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio

determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
10. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.
La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.
11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
1. con preavviso, per
a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;
b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;
2. senza preavviso, per:
a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinques, comma 3;
b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
b. gravi delitti commessi in servizio;
c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.
15. I commi 3 e 5 dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

✓ **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 9

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 9 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 9

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 9 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

✓ **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 10

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 10 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs.n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 10

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 10 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs.n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo

conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

✓ **RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 11

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 11 - **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**
1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.
7. È abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 11

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 11 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.
7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 17 del CCNL del 17/10/2008.

✓ **LA DETERMINAZIONE CONCORDATA DELLA SANZIONE**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 12

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 12 - La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 12

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 12 – La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

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

✓ **NORME FINALI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 13

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 13 - Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

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

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 13

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 13 - Norme finali relative alla responsabilità disciplinare

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

✓ **LA REINTEGRAZIONE DEL DIRIGENTE ILLEGITTIMAMENTE LICENZIATO**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 14

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 14 - La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

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

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

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 14

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 14 - La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

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

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

✓ **INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRAZIONE**

Area IV CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 15

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 15 - Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:
7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle atre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.
6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

Area III CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 15

CCNL 6.5.2010 integrativo - articolo 15 - Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 14 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:
7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle atre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare,

l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.
5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.
6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Articolo 81 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **TRATTAMENTO DI TRASFERTA**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 32

CCNL 10.2.2004 - articolo 32 - Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
a) una indennità di trasferta pari a:
£. 40.000 (pari a € 20,66) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore, o per le ore eccedenti le 24 ore in caso di trasferta di durata superiore alle 24 ore;
b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, si applica l'art. 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000;
c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;
e) il compenso per lavoro straordinario - esclusivamente per i dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 - in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.
3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore compete, oltre all'indennità di cui al comma 2 lett. a), il rimborso per un pasto nel limite attuale di £. 43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26) per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
4. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a), primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
6. I dirigenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno

diritto alla corresponsione della somma forfettaria di £. 40.000 lorde giornaliere (pari a € 20,66) in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.
7. A titolo meramente esemplificativo, tra le attività indicate nel comma 6 sono ricomprese le seguenti:
attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza:
assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
attività che comportino imbarchi brevi;
interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.
8. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
9. Ai soli fini del comma 2, lett. a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto dei materiali e degli strumenti occorrenti ai dirigenti per l'espletamento dell'incarico affidato.
11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio di istituto nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.
12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417, e dal D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 42, comma 2.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.
15. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lett. a), primo alinea, ed al comma 6 decorrono dal 31 dicembre 2001.
16. Sono disapplicati l'art. 43 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 87 del D.P.R. 384/1990.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 32

CCNL 10.2.2004 - articolo 32 - Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
a. una indennità di trasferta pari a:
£. 40.000 (pari a € 20,66) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo di trasporto si applica l'art. 24, comma 5, del CCNL dell' 8 giugno 2000;
c. un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
d. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;
e. il compenso per lavoro straordinario – esclusivamente per i dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 - in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.
3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore, oltre all'indennità di cui al comma 2, lettera a), compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di £.43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12

ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26), per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
4. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purchè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
6. I dirigenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di £. 40.000 lorde giornaliere (pari a € 20,66) in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.
7. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 6 sono ricomprese le seguenti:
- attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- attività che comportino imbarchi brevi;
- interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.
8. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti ai dirigenti per l'espletamento dell'incarico affidato.
11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.
12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 46, comma 2.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.
15. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 6 decorrono dal 31 dicembre 2001.
16. Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990.

✓ **DISAPPLICAZIONI**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 45, comma 2

CCNL 10.2.2004 - articolo 45, comma 2 - Disapplicazioni

2. Con riferimento all'art. 32, comma 13 del presente contratto, per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R. D. 3 giugno 1926, n. 941, la legge 6 marzo 1958, n. 176, la legge 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 46, comma 2

CCNL 10.2.2004 - articolo 46, comma 2 - Disapplicazioni

2. Con riferimento all'art. 32, comma 13 del presente contratto per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la L. 6 marzo 1958, n. 176, la L. 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Capo I **Struttura della retribuzione**

Articolo 84 **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo.26

CCNL 10.2.2004 - articolo.26 – Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
a) retribuzione mensile, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;
b) retribuzione base mensile, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lett. a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1 e 2;
c) retribuzione individuale mensile, costituita da:
- retribuzione base mensile di cui alla lett. b);
- indennità di specificità medica;
- retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 39, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000;
- indennità di esclusività di rapporto;
- altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di struttura complessa di all'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.
Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.
d) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. c) ; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.
6. Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 43 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo.26

CCNL 10.2.2004 - articolo.26 - Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
a) retribuzione mensile, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, seconda colonna e dalla Tavola 3, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;

b) retribuzione base mensile, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1, 2 e 3;
c) Retribuzione individuale mensile, costituita:
per i dirigenti sanitari, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 40, comma 9; dalla indennità di esclusività di rapporto, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000; dalla retribuzione individuale di anzianità;
per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione, di cui all'art. 40, comma 9, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;dalla retribuzione individuale di anzianità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.
Tutte le voci menzionate nei due precedenti alinea sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.
d) Retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui ad entrambi gli alinea della lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.
6. Per i dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli artt. da 44 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

✓ **STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 33 come modificato dal CCNL 6.5.2010 - articolo 12 (*Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro*)

CCNL 3.11.2005 - articolo 33 - Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:
A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:
1) stipendio tabellare;
2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) indennità di specificità medico-veterinaria;
5) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli articoli da 37 a 40 e artt. 46 e 47 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 42 e 43;
6) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:
1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante; 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000; 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 65, comma 6, del CCNL 5 dicembre 1996;
4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 38, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000).

2. L'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.
3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.
4. Per le voci del trattamento economico - fondamentale ed accessorio – di competenza dei dirigenti medici e veterinari, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

CCNL 6.5.2010 - Art. 12: Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000, sono rideterminati dal 1° gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

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

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.
3. È disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000, secondo biennio economico.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 33
come modificato dal CCNL 6.5.2010 - articolo 11 (*Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro*)

CCNL 3.11.2005 - articolo 33 - Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dei quattro ruoli si compone delle seguenti voci:
A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:
1) stipendio tabellare;
2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli artt. da 37 a 40 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 44 e 45;
5) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:
1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000;
3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996;
4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 39, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000);
2. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti l'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.
3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.
4. Per le voci del trattamento economico – fondamentale ed accessorio - di competenza dei dirigenti dei quattro ruoli, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

CAPO V COMPENSI CORRELATI ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 102 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **INDENNITÀ PER SERVIZI NOTTURNO E FESTIVO**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 8
come modificato dal CCNL 3.11.2005 - articolo 51 (*Indennità per turni notturni e festivi*)

CCNL 10.2.2004 - Art. 8: Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 CCNL 8 giugno 2000, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di £. 4.500 lorde (pari a € 2,32) per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.
2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di £. 30.000 lorde (pari a € 15,49) se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a £. 15.000 lorde (pari a € 7,75) se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.
3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa, per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tenere conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.
4. È disapplicato l'art. 115 del D.P.R. 384/1990

CCNL 3.11.2005- Articolo 51 - Indennità per turni notturni e festivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità per lavoro notturno di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2003, l'indennità per lavoro festivo di cui all'art. 8, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 8
come modificato dal CCNL 3.11.2005 - articolo 47 (*Indennità per turni notturni e festivi*)

CCNL 10.2.2004 - articolo 8 - Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di £. 4.500 lorde (pari a € 2,32) per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.
2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di £.30.000 lorde (pari a € 15,49) se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a £. 15.000 lorde (pari a € 7,75) se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

come modificato dal CCNL 3.11.2005 - articolo 47 (Indennità per turni notturni e festivi)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l' indennità per lavoro notturno dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l' indennità per lavoro festivo dei dirigenti di cui all'art. 8, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta
3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tener conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.
4. È disapplicato l'art. 52 del D.P.R. 384/1990.

✓ **INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA DI RISCHIO RADIOLOGICO E INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 29
come modificato dal CCNL 6.5.2010 - articolo 16 (*Indennità di rischio radiologico)*
fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 99, comma 1

CCNL 10.2.2004 - Art. 29: Indennità di rischio radiologico

1. L'indennità di rischio radiologico prevista dall'art. 62, comma 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dirigenti ivi previsti per 12 mensilità, nella stessa misura di £. 200.000 lorde (pari a € 103,29).
2. Ai dirigenti che non siano medici di radiologia esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1, per tutta la durata del periodo di esposizione.
3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire con i soggetti a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
4. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.
5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.
6. Alla corresponsione dell'indennità di cui ai commi 1 e 2, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51.
7. È disapplicato l'art. 120 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 6.5.2010 - articolo 16 – Disposizioni particolari e conferme

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

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 29
come modificato dal CCNL 6.5.2010 - articolo 16 (*Indennità di rischio radiologico)*
fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL all'articolo 99, comma 1

CCNL 10.2.2004 - articolo 29 – indennità di rischio radiologico

1. Ai dirigenti sanitari che siano esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura £. 200.000 lorde (pari a € 103,29) per 12 mensilità, per tutta la durata del periodo di esposizione.
2. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendale in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.
4. Ai dirigenti di cui al comma 1 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.
5. Alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51.
6. È disapplicato l'art. 54 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

come modificato dal CCNL 6.5.2010 - articolo 16 – Disposizioni particolari
2. L'art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".
3. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

✓ **BILINGUISMO**
Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 30
CCNL 10.2.2004 - articolo 30 - Bilinguismo
1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a Statuto speciale Valle d'Aosta, nella Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nella altre Regioni a Statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a Statuto speciale Trentino-Alto Adige.
2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 30
CCNL 10.2.2004 - articolo 30 - Bilinguismo
1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta, nelle Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a statuto speciale Trentino-Alto Adige.
2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Articolo 103 Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"
1. La nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate. Restano ferme le disapplicazioni espressamente previste dal presente CCNL all'articolo 84 (*Decorrenza e disapplicazioni*) del Capo I di cui al Titolo V (*Struttura della retribuzione*) e all'articolo 102 (*Decorrenza e disapplicazioni*) del Capo V di cui al Titolo V (*Compensi correlati alle condizioni di lavoro*).

TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 107 Decorrenza e disapplicazioni
1. Con l'entrata in vigore del presente titolo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**
Area IV CCNL 5.12.1996 - articolo 34
CCNL 5.12.1996 - articolo 34 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro
1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione 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'art. 15 del d.lgs. 502/1992;
b) per recesso del dirigente;
c) per recesso dell'azienda o ente;

d) per decesso del dirigente.

Area III CCNL 5.12.1996 - articolo 33

CCNL 5.12.1996 - articolo 33 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 23, 24, 26 e 27, 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 del ruolo sanitario, cui è conferito l'incarico di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992;

b) per recesso del Dirigente;

c) per recesso dell'azienda o ente;

d) per decesso del Dirigente.

✓ **OBBLIGHI DELLE PARTI**

Area IV CCNL 5.12.1996 - articolo 35

CCNL 5.12.1996 - articolo 35 – Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 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.

Area III CCNL 5.12.1996 - articolo 34

CCNL 5.12.1996 - articolo 34 - Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 33, 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.

✓ **TERMINI DI PREAVVISO**

Area IV CCNL 5.12.1996 - articolo 39
CCNL 2.7.1997 - articolo 3
CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 20, comma 7

CCNL 5.12.1996 - articolo 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 da 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'art. 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 allegato n. 4.
10. Qualora il dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 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 comma si applica esclusivamente nei confronti dei dirigenti di I livello.

CCNL 2.7.1997 - articolo 3 - mobilità
1. Il preavviso previsto dall'art.39, comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996 da parte del dirigente sostituisce la richiesta di nulla osta dell'azienda o ente anche nei casi di mobilità disciplinati dagli articoli 82, comma 2 punto A) e 83, comma 2 del DPR 384/90. In quest'ultimo caso le aziende ed enti interessati comunicano l'avvenuto trasferimento alle rispettive regioni in luogo del nulla osta non più richiesto.
CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 20, comma 7 – Mobilità volontaria
7. Sono disapplicati gli artt. 82, 83, 84, 85 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL del 5 dicembre 1996.

Area III CCNL 5.12.1996 - articolo 38
CCNL 1.7.1997 - articolo 3
CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 20, comma 7

CCNL 5.12.1996 - articolo 38 - 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. È 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 da 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'art. 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 prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3.
10. Qualora il Dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 12 del D.P.R. 384/1990, presenti domanda di trasferimento ad altra azienda od ente del comparto che vi abbia dato formale assenso, il nulla osta dell'azienda od ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2 del presente articolo; per il ruolo sanitario il presente comma si applica esclusivamente nei confronti dei Dirigenti di I livello.
CCNL 1.7.1997 - articolo 3 - (mobilità) - Mobilità volontaria
1. Il preavviso previsto dall'art.38, comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996 da parte del dirigente sostituisce la richiesta di nulla osta dell'azienda o ente anche nei casi di mobilità disciplinati dagli articoli 12,

comma 2 punto A) e 13, comma 2 del DPR 384/90. In quest'ultimo caso le aziende ed enti interessati comunicano l'avvenuto trasferimento alle rispettive regioni in luogo del nulla osta non più richiesto.

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 20, comma 7 –

7. Sono disapplicati gli artt. 12, 13, 14, 15 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 38 del CCNL del 5 dicembre 1996.

✓ **COMITATO DEI GARANTI**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 23
CCNL 3.11.2005 - articolo 20, comma 1
CCNL 3.11.2005 - articolo 20, comma 2
CCNL 3.11.2005 - articolo 20, comma 3

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 23 – Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 del presente contratto che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 ivi citato.
2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.
3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.
4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.
5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso.
6. Il comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.
7. Le procedure di recesso in corso all'entrata in vigore del presente contratto sono sospese per il periodo di tre mesi necessario alla costituzione del Comitato dei Garanti, decorso inutilmente il quale avvengono con le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5.12.1996.

CCNL 3.11.2005 - articolo 20, commi 1,2,3 – Comitato dei Garanti

1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano che:
- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni"; - il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.
2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.
3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 23
CCNL 3.11.2005 - articolo 20, comma 1
CCNL 3.11.2005 - articolo 20, comma 2
CCNL 3.11.2005 - articolo 20, comma 3

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 23 - Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti

dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 del presente contratto che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 ivi citato.
2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.
3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta da parte della Regione. In mancanza di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione - tra i designati - nei dieci giorni successivi.
4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.
5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso.
6. Il comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.
7. Le procedure di recesso in corso all'entrata in vigore del presente contratto sono sospese per il periodo di tre mesi necessario alla costituzione del Comitato dei Garanti, decorso inutilmente il quale avvengono con le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5.12.1996.

CCNL 3.11.2005 - articolo 20, commi 1,2,3 - Comitato dei Garanti

1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano che:
- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni"; - il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996. 2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.
3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

✓ **TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 40

CCNL 10.2.2004 - articolo 40 – Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Per tutte le controversie individuali è prevista l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.
2. A tal fine, il dirigente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. 165/2001 ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.
3. Ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia di conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 39

CCNL 10.2.2004 - articolo 39 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Per tutte le controversie individuali è prevista l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.
2. A tal fine il dirigente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del dlgs. 165 del 2001 ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.
3. Ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia di conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

✓ **PROCEDURE DI CONCILIAZIONE IN CASO DI RECESSO**

Area IV CCNL 10.2.2004 - articolo 41

CCNL 10.2.2004 - articolo 41 – Procedure di conciliazione in caso di recesso

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti - di cui all'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 come integrato dal CCNL di interpretazione autentica stipulato il 24 ottobre 2001 - che deve, pertanto, essere necessariamente istituito.
2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 40 del presente contratto.
3. La procedura di conciliazione è attivata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce pro-va del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.
4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.
5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca, si applica l'art. 40, comma 3.
6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l' obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di conti-nuità.
7. Ove il collegio di conciliazione o l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 6, dispone a carico dell'azienda 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.
8. L'indennità supplementare di cui al comma 7 è automa-ticamente 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.
9. Le mensilità di cui ai commi 7 e 8 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 26, comma 2, lett. c).
10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'art. 40, comma 3. In tal caso, l'azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 7 e 8.
11. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correla-ta la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio o dell'arbitro, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 7 può avvalersi della disciplina di cui all'art. 39 comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 20 comma 6 del CCNL dell'8 giugno 2000 ed il riferimento normativo ivi contenuto è ora da intendersi correlato al presente comma. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.
12. L'articolo sostituisce, disapplicandolo, l'art. 37 del CCNL 5 dicembre 1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

Area III CCNL 10.2.2004 - articolo 40

CCNL 10.2.2004 - articolo 40 - Procedure di conciliazione in caso di recesso

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti di cui all'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000.
2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata

indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.
3. La procedura di conciliazione è avviata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.
4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.
5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca si applica l'art. 39, comma 3.
6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l' obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.
7. Ove il collegio di conciliazione o l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 6, dispone a carico dell'azienda 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.
8. L'indennità supplementare di cui al comma 7 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.
9. Le mensilità di cui ai commi 7 e 8 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 26, comma 2, lett. c), primo e secondo alinea
10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'art. 39, comma 3. In tal caso l'azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 7 e 8.
11. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio o dell'arbitro, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 7 può avvalersi della disciplina di cui all'art. 38 comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 20 comma 6 del CCNL dell'8 giugno 2000 ed il riferimento normativo ivi contenuto è ora da intendersi correlato al presente comma. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.
12. L' articolo sostituisce, disapplicandolo, l'art. 36 del CCNL del 5 dicembre 1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 113 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle tipologie flessibili del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

Area IV CCNL 5.8.1997 - articolo 1 + CCNL di interpretazione autentica 17.10.2000
CCNL 8.6.2000 - articolo 62, comma 5

CCNL 5.8.1997 - articolo 1 + CCNL di interpretazione autentica 17.10.2000

1. Nel testo del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria del comparto sanità, stipulato il 5 dicembre 1996, l'art. 16 è sostituito dal seguente:

Art. 16

Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione della L. n. 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 i principi previsti dall'art. 9 della L. n. 207/1985.
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.
5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, 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'art.5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 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'art.24;
- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 23, comma 2;
- 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'art. 64 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.
6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 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.
7. Ai sensi dell'art. 2 della L. 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.
8. Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, 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.
9. 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.
10. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.
11. 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'art. 28 e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda.
12. I documenti di cui all'art.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'art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14.
13. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario."
14. All' art. 75 del CCNL di cui al comma 1, la lettera l) è riformulata nel modo seguente: "art. 16, contratto a tempo determinato: art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; art. 9, comma 17 della L. 207/1985 - limitatamente alla durata dell'incarico; art. 3, comma 23 della L. 537/1993". La tabella allegato 5 del medesimo contratto è integrata con la tabella allegato 1 al presente contratto.

ALLEGATO 1
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'art. 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 ammala 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'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'art. 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 ammala 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 sesti) 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 sesti) 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 retribuibili 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'art. 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 ammala 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.

CCNL 8.6.2000 - articolo 62, comma 5 – Disposizioni particolari

5. I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per l'area medico veterinaria - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'art. 15 septies, comma 1, del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 39. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

Area III CCNL 5.8.1997 - articolo 1

CCNL 5.8.1997 - articolo 1

ART. 1

1. Nel testo del CCNL dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del comparto sanità, stipulato il 5 dicembre 1996, l'art. 16 è sostituito dal seguente:

ART. 16

Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione della L. n. 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 nei vari profili dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo 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 i principi previsti dall'art. 9 della L. n. 207/1985.
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.
5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:
- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt.23 e 24, in quanto compatibili, si applica l'art.5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, 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'art.23;
- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 22, comma 2;
- 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'art. 61 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.
6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 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.
7. Ai sensi dell'art. 2 della L. 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.
8. Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, 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.
9. 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.
10. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.
11. 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'art. 27 e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda.
12. I documenti di cui all'art.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'art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14.
13. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. "
14. All'art. 72 del CCNL di cui al comma 1, la lettera k) è riformulata nel modo seguente: "con riferimento al contratto a tempo determinato: art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; art. 9, comma 17 della L. 207/1985 -

limitatamente alla durata dell'incarico;art. 7, comma 6 della L. 554/1988; artt. 1 e 5 del DPCM 127/1988; art. 3, comma 23 della L. 537/1993". La tabella allegato 4 del medesimo contratto è integrata con la tabella allegato 1 al presente contratto.

CCNL 8.6.2000 - articolo 63, comma 5 – Disposizioni particolari

5. I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per la presente area negoziale - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quella indicata dall'art. 15 septies, commi 1 e 2 del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti - eventualmente integrati da quelli previsti dall'art. 19, comma 6, primo periodo del dlgs 29/1993 - sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico già in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 40. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

✓ **ACCESSO AL REGIME AD IMPEGNO RIDOTTO**

Area IV CCNL del 22.2.2001 - articolo 2

CCNL del 22.2.2001 - articolo 2 – Accesso al regime ad impegno ridotto

1. Nei casi in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.
2. In via indicativa i casi del comma 1 sono tutti riconducibili alle ipotesi di assistenza ai figli sino agli otto anni di età, ai parenti di cui agli artt. 89 e 90, comma 2 del DPR. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000.
3. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza - è concordato dall'azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000 entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. Il dirigente informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.
4. L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 3 % della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra le varie discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza:
- ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.
6. In prima applicazione della disciplina di cui al presente contratto le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei quindici giorni immediatamente successivi a quelli del comma 4.

Area III CCNL del 22.2.2001 - articolo 2

CCNL del 22.2.2001 - articolo 2 - Accesso al regime di impegno ridotto dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo

1. In casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo ed i dirigenti sanitari con rapporto di lavoro esclusivo possono chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.

2. In via indicativa i casi del comma 1 sono tutti riconducibili alle ipotesi di assistenza ai figli sino agli otto anni di età, ai parenti di cui agli artt. 21 e 22, comma 2 del DPR. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000.
3. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza - è concordato dall'azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000 entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. Il dirigente informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.
4. L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 4 % della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra i vari ruoli e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza:
- ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti ;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.
6. In prima applicazione della disciplina di cui al presente contratto le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei quindici giorni immediatamente successivi a quelli del comma 4.

✓ **ORARIO DI LAVORO DEL DIRIGENTE CON IMPEGNO RIDOTTO**

Area IV CCNL del 22.2.2001 - articolo 3

CCNL del 22.2.2001 - articolo 3 – Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 16, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.
2. L'impegno ridotto può essere realizzato:
a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 2, comma 3.
4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato - su richiesta del dirigente o dell'azienda - al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, con le procedure di cui all'art. 2, comma 3 che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'azienda.

5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'azienda – su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996, a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000.
6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complessa, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. f) punto 18 bis della legge 488/1999.

Area III CCNL del 22.2.2001 - articolo 3

CCNL del 22.2.2001 - articolo 3 - Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 16, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.
2. L'impegno ridotto può essere realizzato:
a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi ruoli e discipline, ove previste. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 2, comma 3.
4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, su richiesta del dirigente o dell'azienda con le procedure di cui all'art. 2, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'azienda.
5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'azienda – su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996, a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000.
6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. f) punto 18 bis della legge 488/1999.

✓ **TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEI DIRIGENTI AD IMPEGNO RIDOTTO**

Area IV CCNL del 22.2.2001 - articolo 4

CCNL del 22.2.2001 - articolo 4 - Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.
2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e

da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda - previo consenso del dirigente - chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del comma 4.
6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, l' indennità di specificità medica e l'indennità di rischio radiologico ove spettante, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero.
7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota pari a L. 7.940.000 corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990, quale risultante dall'ultima decorrenza della tabella all. 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico.
8. La contrattazione integrativa, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.
12. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere sevizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.
13. Al dirigente che rientra dall'impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico del comma 6 nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale ove fosse stata oggetto di riduzione ed è, comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.

14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro con impegno ridotto si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

Area III CCNL del 22.2.2001 - articolo 4

CCNL del 22.2.2001 - articolo 4 - Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.
2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda – previo consenso del dirigente - chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del comma 4.
6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità ove spettante, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero e la retribuzione di posizione – parte variabile - aggiuntiva di L. 2.900.000, prevista dall'art. 11, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, non è soggetta alle riduzioni del comma 7.
7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990 dei vari ruoli, come risultante dall'ultima decorrenza della tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico.
8. La contrattazione integrativa, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera;

il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.
12. I dirigenti del ruolo sanitario ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere sevizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata, ivi compresa per i ruoli professionale, tecnico ed amministrativo l'attività di cui all'art. 62 del CCNL dell'8 giugno 2000 è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.
13. Al dirigente che rientra dall'impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico del comma 6 nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale ove fosse stata oggetto di riduzione ed è, comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.
14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro con impegno ridotto si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

✓ **UTILIZZO DEI RISPARMI DERIVANTI DALL'IMPEGNO RIDOTTO DEI DIRIGENTI**

Area IV CCNL del 22.2.2001 - articolo 5

CCNL del 22.2.2001 - articolo 5 - Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 4, comma 6 avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge 662/1996. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale viene accreditata al fondo di cui all'art. 52 del CCNL 8 giugno 2000. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 4, comma 7, rimangono nel fondo previsto dall'art. 50 del CCNL dell'8 giugno 2000 e sono utilizzate a consuntivo anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.
2. La contrattazione integrativa definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tenendo prioritariamente conto del maggior impegno orario richiesto ai dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

Area III CCNL del 22.2.2001 - articolo 5

CCNL del 22.2.2001 - articolo 5 - Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 4, comma 6 avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge 662/1996. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale viene accreditata al fondo di cui all'art. 52 del CCNL 8 giugno 2000. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 4, comma 7, rimangono nel fondo previsto dall'art. 50 del CCNL dell'8 giugno 2000 e sono utilizzabili, a consuntivo, anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.
2. La contrattazione integrativa definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tenendo in particolare conto del maggior impegno orario richiesto ai dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

✓ **INCOMPATIBILITÀ**

Area IV CCNL del 22.2.2001 - articolo 6

CCNL del 22.2.2001 - articolo 6 - Incompatibilità

1. È previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.
2. In tal caso si applicano le procedure previste dall'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996.

Area III CCNL del 22.2.2001 - articolo 6

CCNL del 22.2.2001 - articolo 6 - Incompatibilità

1. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente sanitario con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.
2. In tal caso si applicano le procedure previste dall'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996.

✓ **NORMA TRANSITORIA**

Area IV CCNL del 22.2.2001 - articolo 7

CCNL del 22.2.2001 - articolo 7 – Norma transitoria

1. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano ai dirigenti ai quali le aziende a seguito di pronunce giurisdizionali o per interpretazione dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 abbiano già consentito l'accesso all'impegno ridotto esclusivamente per motivi familiari o sociali riferiti ai casi rientranti tra quelli previsti dal presente contratto. A tale scopo i dirigenti devono dichiarare all'azienda la propria necessità entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini della conferma del rapporto ad impegno ridotto.
2. Il rapporto ad impegno ridotto - in caso di sua conferma ai sensi del comma 1- deve essere adeguato dal punto di vista normativo e del trattamento economico al presente contratto entro un mese dalla sua entrata in vigore.
3. Qualora il rapporto con impegno ridotto non corrisponda ai criteri del presente contratto, il dirigente interessato dovrà rientrare ad impegno pieno entro quindici giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda ai sensi del comma 1.
4. Il numero dei rapporti ad impegno ridotto confermati ai sensi del presente articolo grava sulla percentuale prevista dall'art. 2, comma 4.
5. Qualora i rapporti ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 44 e seguenti del CCNL dell'8 giugno 2000.

Area III CCNL del 22.2.2001 - articolo 7

CCNL del 22.2.2001 - articolo 7 - Norma transitoria

1. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano ai dirigenti ai quali le aziende a seguito di pronunce giurisdizionali o per interpretazione dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 abbiano già consentito l'accesso all'impegno ridotto esclusivamente per motivi famigliari o sociali, riferiti ai casi previsti dal presente contratto. A tale scopo i dirigenti devono dichiarare all'azienda la propria necessità entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini della conferma del rapporto ad impegno ridotto.
2. Il rapporto ad impegno ridotto - in caso di sua conferma ai sensi del comma 1 - deve essere adeguato dal punto di vista normativo e del trattamento economico al presente contratto entro un mese dalla sua entrata in vigore.
3. Qualora il rapporto con impegno ridotto non corrisponda ai criteri del presente contratto, il dirigente interessato dovrà rientrare ad impegno pieno entro quindici giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda ai sensi del comma 1.
4. Il numero dei rapporti ad impegno ridotto confermati ai sensi del presente articolo grava sulla percentuale prevista dall'art. 2, comma 4.
5. Qualora i rapporti ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 44 e seguenti del CCNL dell'8 giugno 2000.

TITOLO VIII LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Articolo 120 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

✓ **ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE INTRAMURARIA DEI DIRIGENTI MEDICI E DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 54

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 54 - Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 quinquies del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto il personale medico con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto

adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'art. 4, comma 2, lettera G).
2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l' esercizio della libera professione intramuraria, ai sensi dell'art. 72, comma 11 Legge 448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.
3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto
4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico si intende l'attività che detto personale individualmente o in èquipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992.
5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda 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. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può globalmente comportare, per ciascun dirigente un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.
6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le equipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 54

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 54 - Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 quinquies del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto i dirigenti del ruolo sanitario con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'art. 4, comma 2, lettera G).
2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale - intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l' esercizio della libera professione intramuraria ai sensi dell'art. 72, comma 11 Legge 448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.
3. Le modalità di svolgimento dell'attività libera professionale sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto
4. Per attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in èquipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero nonché le prestazioni farmaceutiche ad esso collegate, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992.

5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda 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. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può, globalmente, comportare per ciascun dirigente, un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.
6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

✓ **TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALI**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 55
CCNL 3.11.2005 - articolo 18, comma 1

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 55 - Tipologie di attività libero professionali

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:
a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54, comma 4.
b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54 comma 4, svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.
c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in equipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le èquipes dei servizi interessati.
2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.
3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 59.
4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

CCNL 3.11.2005 - articolo 18, comma 1 - Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto, dopo il comma 2 dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000, è aggiunto il seguente:
"2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14 comma 6 - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:
- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;

- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda nell'anno precedente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi."

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 55
CCNL 3.11.2005 - articolo 18, comma 1

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 55 - Tipologie di attività libero professionali

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:
a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54, comma 4.
b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54, comma 4, svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.
c) partecipazione ai proventi di attività richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in èquipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi all'azienda all'interno delle strutture aziendali, anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le èquipes dei servizi interessati.
2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.
3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 59.
4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

CCNL 3.11.2005 - articolo 18,comma 1 - Integrazione dell'art. 55 CCNL 8 giugno 2000

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto, dopo il comma 2 dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000, è aggiunto il seguente:
"2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14, comma 6 - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:
- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi ".

✓ **DISCIPLINA TRANSITORIA**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 56

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 56 – Disciplina transitoria

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54 comma 2, l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero professionale autorizza i dirigenti medici e veterinari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:

a) preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;

b) definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;

c) emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli ;

d) definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutiva agli spazi aziendali nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio dell'attività libero professionale intramoenia, con le procedure di cui all'art. 54, comma 1.

2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia, entro il termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 56

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 56 – Disciplina transitoria

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54 comma 2, l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero professionale autorizza i dirigenti sanitari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:

a) preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;

b) definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;

c) emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli ;

d) definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutive degli spazi aziendali, nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio della attività libero professionale intramoenia, con le procedure di cui all'art. 54, comma 1.

2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia entro nel termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

- ✓ **CRITERI GENERALI PER LA FORMAZIONE DELLE TARIFFE E PER L'ATTRIBUZIONE DEI PROVENTI**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 57

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 57 - Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 54, comma 1.

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno 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 e day hospital di cui all'art. 55 lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg.della legge n. 488/1999;
c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.
d) Le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998.
e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.
f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55, comma 1, lettere b), c) e d) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.
g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 55, comma 1 lettera a) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente
h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'art. 55, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.
i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 57

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 57 - Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonchè al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata dall'azienda con le procedure dell'art. 54, comma 1.
2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno 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 e day hospital di cui all'art. 55 lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg.della legge n. 488/1999;
c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.
d) Le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.
f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55, comma 1, lettere b), c) e d) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.
g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 55, comma 1 lettera a) sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualment
h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'art. 55, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi
i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline del ruolo sanitario – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.
3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

✓ **ALTRE ATTIVITÀ A PAGAMENTO**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 58

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 58 – Altre attività a pagamento

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'art. 27, comma 1, lett. c).
2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 55 lett. c), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:
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 di svolgimento.
b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti 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 e deve essere a carattere occasionale;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.
3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.
4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'azienda 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. n. 1124 del 1965. Per i compensi si applica il comma 3.
5. L'atto indicato nell'art. 54, comma 1 disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di

servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il medico prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.
6. L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.
7. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1, disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'art. 56.
8. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 7 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le cadenze previste nella convenzione.
9. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1, disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.
10. Per le prestazioni di cui al comma 9, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:
a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;
c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del d.lgs. 502/1992.
e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 58

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 58 - Altre attività a pagamento dei dirigenti sanitari

1. L'attività di consulenza dei dirigenti del ruolo sanitario, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, comma 1, lett. c).
2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 55 lett. c), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:
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 di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti 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 e deve essere a carattere occasionale;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1, disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'art. 57.

5. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 4 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa e all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le cadenze previste nella convenzione.

6. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1, disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali e può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.

7. Per le prestazioni di cui al comma 6, l' atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del dlgs 502/1992.

e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

8. L'atto indicato nell'art. 54, comma 1 disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito – limitatamente alle attività dell'area psicologica - può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.

9. L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario

dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95% al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

✓ **ATTIVITÀ PROFESSIONALE DEI DIRIGENTI DEI DIPARTIMENTI DI PREVENZIONE**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 59

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 59 - Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

1. L' attività professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.
2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell'art. 55 – per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zooiatrica per gli animali d'affezione) - l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi della lettera d) del citato art. 55, che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 59

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 59 - Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

1. L' attività professionale dei dirigenti sanitari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.
2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell'art. 55 – per eventuali attività per cui non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente – l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi della lettera d) del citato art. 55, che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.
3. Le attività di cui alle lett. a), b) e c) citate nel comma 2 devono essere individuate preventivamente dall'azienda ed autorizzate dal Collegio di direzione e, fino alla sua costituzione dal Consiglio dei Sanitari, con la connessa specificazione delle sedi di svolgimento delle attività stesse.

✓ **ATTIVITÀ NON RIENTRANTI NELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 60

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 60 - Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);
d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;
e) partecipazione ai comitati scientifici;
f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;

g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.
2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del d.lgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.
3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 60

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 60 - Attività diverse dalla libera professione intramuraria

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:
a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali
c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);
d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;
e) partecipazione ai comitati scientifici;
f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigente sindacale;
g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.
2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del dlgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravoità dell'impegno richiesto, non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.
3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'omnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

- ✓ **NORMA DI RINVIO**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 61

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 61 – Norma di rinvio

1. Le parti convengono che, essendo in corso di emanazione l'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 72, comma 11 della legge 448/1998 nonché le connesse direttive regionali la presente disciplina dovrà essere integrata o armonizzata con le indicazioni in esse previste.
2. A tal fine le parti concordano che il predetto adeguamento – ove necessario- avvenga mediante un apposito contratto collettivo entro due mesi dall'entrata in vigore dell'atto di indirizzo.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 61

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - articolo 61 - Norma di rinvio

1. Le parti convengono che, essendo in corso di emanazione l'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 72, comma 11 della legge 448/1998 nonché le connesse direttive regionali la presente disciplina dovrà essere integrata o armonizzata con le indicazioni in esse previste.
2. A tal fine le parti concordano che il predetto adeguamento – ove necessario- avvenga mediante un apposito contratto collettivo entro due mesi dall'entrata in vigore del predetto atto di indirizzo.

✓ **LINEE DI INDIRIZZO PER ATTUARE LA LIBERA PROFESSIONE**

Area IV CCNL 8.6.2000 I biennio economico - Allegato 9
richiamato dall'art.65 "*Disapplicazioni e sostituzioni*" dello stesso CCNL

CCNL 8.6.2000 I biennio economico ALLEGATO N. 9

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto dall'atto di indirizzo di cui all'art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:

A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'

1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:

a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;

b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari;

c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;

d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;

e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda.

2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.

3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero professionale, all'interno o all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.

4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, agli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.

5. E' riconosciuto e garantito il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.

6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.
B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA
1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero professionale della dirigenza medico – veterinaria.
2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:
a) l'attività libero professionale 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 delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbratura;
c) non è consentita l'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 o delle norme da individuare in sede aziendale.
3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI 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, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero professionale;
- l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'art. 54.

Area III CCNL 8.6.2000 I biennio economico - Allegato 4
richiamato dall'art. 67 "*Disapplicazioni e sostituzioni*" dello stesso CCNL

CCNL 8.6.2000 I biennio economico - Allegato 4
ALLEGATO N. 4
Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto dall'atto di indirizzo di cui all'art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:
A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'
1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:
a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;
b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari
c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;
d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;
e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda.

2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.
3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero professionale, all'interno o all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.
4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, negli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.
5. È riconosciuto e garantito, in forma assoluta, piena ed esclusiva, il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.
6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.
B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA
1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 4, comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero professionale della dirigenza sanitaria.
2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:
a) l'attività libero professionale 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 delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbratura
c) non è consentita l'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 o delle norme da individuare in sede aziendale.
3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI 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, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero professionale;
- l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'art. 54

TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 122 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL

1.Con l'entrata in vigore del presente CCNL ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

Area IV

CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 1
CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 2
CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 3
CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 5
come modificato dal CCNL 6.5.2010 - articolo 16, comma 2

CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 1 - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del dirigente che sia stato riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è concesso un incremento percentuale nella misura, rispettivamente, del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione di cui alla tabella A allegata al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 2 - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni ed integrazioni, automaticamente recepite nella disciplina pattizia D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (Norme di esecuzione del T.U. sullo statuto degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. del 27 gennaio 1957, n. 3); legge 27 luglio 1962, n. 1116 (Norme interpretative ed integrative dell'art. 68 del T.U. 3 del 1957); legge 1° novembre 1957, n. 1140 (in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendente da causa di servizio) e successivo D.P.C.M. 5 luglio 1965; art. 50 D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761;legge 30 dicembre 1981, n. 834 (tabelle);art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Tali leggi sono, da ultimo, state modificate dal D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 (Regolamento recante, tra l'altro, la semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento delle infermità da causa di servizio e per la concessione dell'equo indennizzo), nel quale, all'art. 20 sono riprodotte le eventuali abrogazioni delle norme citate e disapplicate dallo stesso decreto.

CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 3 - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

3. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue:

a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto dagli articoli 36 e 43 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico 1998 – 1999, come aggiornato dagli artt. 2 e 6 del CCNL, stipulato in pari data, riguardante il II biennio economico 2000 - 2001. Per i dirigenti già di 2° livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 38 del citato CCNL, lo stipendio tabellare è comunque comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 38, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di £. 12.432.000 (pari a € 6.420,59), pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999;

b) per la liquidazione dell'equo indennizzo, si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico tabellare corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;

c) l'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;

d) nel caso che, per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.

CCNL 10.2.2004 - articolo 39, comma 5 - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

5. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:

a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D. L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);

b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);

c) D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;
d) D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1 della legge 26 luglio 1988, n. 291);
e) D. L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle Unità Sanitarie Locali), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1 della legge 25 gennaio 1990, n.8;
f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.

CCNL 6.5.2010 - articolo 16, comma 2 – Disposizioni particolari e conferme

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

Area III

CCNL 10.2.2004 - articolo 38, comma 1
CCNL 10.2.2004 - articolo 38, comma 2
CCNL 10.2.2004 - articolo 38, comma 3
CCNL 10.2.2004 - articolo 38, comma 5

CCNL 10.2.2004 - articolo 38, commi 1, 2,3,5 - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è concesso un incremento percentuale, nella misura – rispettivamente - del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione, ovvero alle ultime due di cui alla tabella A allegata al DPR 915 del 23 dicembre 1978. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio e all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni ed integrazioni, automaticamente recepite nella disciplina pattizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (Norme di esecuzione del T.U. sullo statuto degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. del 27 gennaio 1957, n. 3); legge 27 luglio 1962, n. 1116 (Norme interpretative ed integrative dell'art. 68 del T. U. n. 3 del 1957); della legge 1° novembre 1957, n. 1140 (in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendente da causa di servizio) e successivo D.P.C.M. 5 luglio 1965; art. 50 D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761; legge 30 dicembre 1981, n. 834 (tabelle);art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Tali leggi sono, da ultimo, state modificate dal D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 (Regolamento recante, tra l'altro, la semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento delle infermità da causa di servizio e per la concessione dell'equo indennizzo), nel quale, all'art. 20 sono riprodotte le eventuali abrogazioni delle norme citate e disapplicate dallo stesso decreto.

3. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue:
a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto, in relazione all'esclusività del rapporto di lavoro, dagli artt. 36 e 37 del CCNL 8 giugno 2000, relativi al I biennio economico 1998 – 1999, come aggiornati dall'art. 2 del CCNL, stipulato in pari data, per il II biennio 2000 - 2001. Per i dirigenti sanitari già di II livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 39 del citato CCNL, lo stipendio tabellare è comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 39, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di £. 12.432.000 (pari a € 6.420,59), pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999. Per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo già di XI livello ai sensi del DPR 384 del 1990, ai quali non sia corrisposta l'indennità di struttura complessa nello stipendio tabelllare è ricompreso il maturato economico previsto dall'art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996.
b) per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;

c) L'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;
d) nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dirigente sotto la forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.
5. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:
a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);
b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);
c) D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;
d) D.lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge 26 luglio 1988, n. 291);
e) D. L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle unità sanitarie locali), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge 25 gennaio 1990, n. 8;
f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.

✓ **VERIFICHE**

Area IV CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 11

CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 11 - Verifiche

1. L'indennità di esclusività del rapporto, in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso. 2. A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità. 3. Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'art. 5, senza aggravio per il SSN.

Area III CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 10

CCNL 8.6.2000 II biennio economico - articolo 10 - Verifiche

1. L'indennità di esclusività del rapporto, in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso.
2. A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità.
3. Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'art. 5, senza aggravio per il SSN.

✓ **CONFERME**

Area IV CCNL 3.11.2005 - articolo 60

CCNL 3.11.2005 - articolo 60 - Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 62, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000;

- CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994 – 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;
- CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996 – 1997;
- CCNL integrativo del 4 marzo 1997;
- CCNL integrativo del 2 luglio 1997;
- CCNL integrativo del 5 agosto 1997;
- CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 – 1999 per la parte economica;
- CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001 per la parte economica;
- CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;
- CCNL integrativo del 10 febbraio 2004;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 1 del CCNL 1994-1997 integrativo relativo all'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 agosto 1997;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 75, comma 1 lett. z) del CCNL 19941997 dell'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 dicembre 1996;
- CCNL di interpretazione autentica dell'art.23 del CCNL 8 giugno 2000 dell'area medico veterinaria;
- CCNL di interpretazione autentica dell'art. 5, comma 3 del CCNL II biennio economico dell'area della dirigenza medica e veterinaria stipulato il 5/12/1996 e della dichiarazione congiunta n. 15 del CCNL, stipulato nella stessa data, e valevole per il quadriennio 1994 – 1997;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'articolo 55 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria;
- CCNL di interpretazione autentica degli artt. 5 e 12 del CCNL - II biennio economico 2000 - 2001 - dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN stipulato l'8 giugno 2000;
- CCNL di interpretazione autentica dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 - area dirigenza medica e veterinaria.

Area III CCNL 3.11.2005 - articolo 55

CCNL 3.11.2005 - articolo 55 - Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 63 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000:

- CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994 – 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;
- CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996 – 1997;
- CCNL integrativo del 4 marzo 1997;
- CCNL integrativo del 1 luglio 1997;
- CCNL integrativo del 5 agosto 1997;
- CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 – 1999 per la parte economica;
- CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001 per la parte economica;
- CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari, anche
- dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 61 comma 2 lett. a) del CCNL 1994-1997 dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN del 5 dicembre 1996;
- CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

- ✓ **ENTRATA A REGIME DELL'ISTITUZIONE DELLA QUALIFICA UNICA DI DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA**

Area III CCNL 17.10.2008 - articolo 8, comma 2

CCNL 17.10.2008 - articolo 8, comma 2 - Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

2. Le aziende provvedono all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative mediante modifiche compensative della dotazione organica complessiva aziendale, effettuate ai sensi delle norme vigenti in materia, senza ulteriori oneri rispetto a quelli definiti dalle Regioni. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto delle relazioni sindacali di cui ai CC.CC.NN.L.