

Bozza 24 luglio 2008

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
AREA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO
NAZIONALE
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007**

CAPO II

Art. 7

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale le aziende possono definire, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo giornaliero atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti.
2. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente presuppone che ai dirigenti sia accordata una protezione appropriata tale da permettere di evitare che agli stessi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o agli utenti o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.
3. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo.

CAPO IV

Art. 10/bis

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, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. **Il dirigente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.**

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.

3. In tale ottica il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, opera 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.]

4. In particolare il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve:

- a) assicurare il rispetto della legge e perseguire esclusivamente l'interesse pubblico, nell'espletamento dei propri compiti e nella attuazione dei propri comportamenti;
- b) svolgere le proprie attività con diligenza, nel pieno rispetto dei compiti e dell'incarico affidato, osservando le norme del presente contratto e quelle derivanti dall'organizzazione aziendale ed astenendosi da situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Azienda;
- c) garantire il rispetto dell'orario di lavoro, delle formalità previste per la rilevazione delle presenze, nonché dell'impegno di servizio correlato alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;
- d) garantire, per quanto nei suoi poteri, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza e operatività dell'assistenza al paziente, con particolare riferimento ai servizi di guardia medica, di pronto soccorso, accettazione e sala operatoria;
- e) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale intramuraria;
- f) usare e custodire con cura i beni strumentali e le risorse affidate e di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio;
- g) mantenere nei rapporti interpersonali con gli addetti alla struttura, con la dirigenza sovraordinata e con gli utenti una condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- h) rispettare le norme dei regolamenti aziendali e dare tempestiva attuazione a quanto stabilito con direttive, provvedimenti e disposizioni da parte della Direzione e dei dirigenti sovraordinati. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dirigente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- i) **vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità, anche in relazione all'applicazione del codice di comportamento allegato ai CCNL e al codice disciplinare;**
- j) **stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini, garantendo agli stessi la massima disponibilità, favorendo l'accesso alle informazioni a cui abbiano titolo e non ostacolandone l'esercizio dei diritti;**
- k) **rispettare le disposizioni legislative, contrattuali e aziendali in tema di malattia, di invio del certificato medico e di comunicazioni all'Azienda circa la propria residenza e, ove non coincidente, dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;**
- l) **non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;**
- m) **astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.**

5. Agli obblighi di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dirigenti, al fine dell'applicabilità dell'art. 11.

6. Gli obblighi di cui al comma 4 devono essere pubblicati tassativamente entro 15 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto e si attuano dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 11

Procedure e sanzioni disciplinari

1. In considerazione della particolare natura della professione medica e delle peculiarità del Servizio sanitario, le parti, nel confermare che l'accertamento della responsabilità dirigenziale viene effettuato a seguito di distinti e specifici processi di valutazione di cui all'art. 26 del CCNL del 3 novembre 2005, ritengono di dover avviare un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, volto ad assicurare una migliore operatività delle Aziende garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente. La sperimentazione di cui ai seguenti commi sarà oggetto di verifica in sede di rinnovo del CCNL tenuto conto di eventuali modificazioni di legge.

2. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 10 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione della sanzione pecuniaria dal minimo del 33% della retribuzione mensile al massimo del 25% della retribuzione annuale. Resta ferma la disciplina del recesso stabilita dall'art. 36 del CCNL 5.12.1996, per le ipotesi ivi previste, come integrato dall'art. 13 del presente contratto, fatto salvo quanto disposto nel comma 12 del corrente articolo.

3. In relazione al comma 2, le voci stipendiali lorde, compresa la 13^a mensilità, su cui calcolare la decurtazione sono le seguenti:

- a. Stipendio Tabellare
- b. Indennità integrativa speciale
- c. Indennità di esclusività
- d. Retribuzione di posizione unificata

3. L'Azienda, in base alla propria autonomia organizzativa, individua preventivamente l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza, stabilendone la composizione appropriata allo specifico ruolo e funzione dirigenziale. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dirigente lavora, contesta l'addebito al dirigente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione.

4. Il capo della struttura in cui il dirigente lavora, ai fini del comma 3, segnala entro 10 giorni all'Ufficio competente di cui al medesimo comma 3, i fatti da contestare al dirigente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata segnalazione nel termine predetto, si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. L'Azienda o ente non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dirigente, senza previa contestazione scritta dell'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Trascorsi inutilmente 15 giorni da tale convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

6. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Ove il dirigente, per qualunque

impedimento, non sia presente all'audizione, lo stesso può inviare all'ufficio di cui al comma 3, entro i successivi 5 giorni dalla data della convocazione, una memoria scritta con le proprie controdeduzioni, in alternativa alla partecipazione personale che, pertanto, non sarà ulteriormente richiesta.

7. Al dirigente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto dei termini previsti dal comma 5.

8. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dirigente, irroga le sanzioni di cui al comma 2 nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dell'art. 11 bis. Quando lo stesso ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. I provvedimenti di cui al comma 2 non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia alle norme vigenti, anche in materia di impugnazione.

11. A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, le aziende pongono in essere i necessari adempimenti di carattere organizzativo e procedurale al fine di rendere operative le norme in materia di sanzioni disciplinari conservative.

12. In considerazione del carattere sperimentale della disciplina di cui al presente articolo, fino alla verifica prevista al comma 1, il comma 5 dell'art. 36 del CCNL del 1996 è disapplicato.

Art. 11 bis

Criteria di determinazione della sanzione

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., il tipo e l'entità della sanzione è determinata in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse all'incarico dirigenziale ricoperto;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dirigente verso la Direzione aziendale, gli altri dirigenti, il personale del comparto e verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) alla recidiva nelle mancanze di cui all'art. 10;
- h) all'accertamento di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento

2. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente.

3. I provvedimenti assunti ai sensi del presente articolo sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico e per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 8 della L. 300/70.

Art. 11 ter

Sospensione cautelare

1. Laddove l'azienda o ente riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati ad dirigente a titolo di infrazione disciplinare, può disporre l'allontanamento dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni, mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.