

**P**ubblichiamo di seguito l'ultima versione del testo del contratto dei medici, consegnato ai sindacati subito prima della sospensione delle trattative e che quindi contiene ancora alcune delle norme contestate dalle organizzazioni sindacali.

## PARTE I

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### Capo I

#### Art. 1

##### ▼ Campo di applicazione

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

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

3. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, commi da 3 a 8 del Ccnl 3 novembre 2005 relativo al Ccnl del quadriennio normativo

2002-2005, il biennio economico che è indicato nel testo come «Ccnl del 3 novembre 2005».

#### Art. 2

##### ▼ Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

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

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

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

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48, comma 1 del Dlgs 165 del 2001. Gli importi dell'indennità di

vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

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

8. L'art. 2 del Ccnl 3/11/2005 è disapplicato.

### TITOLO II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

#### Capo I Obiettivi e strumenti

#### Art. 3

##### ▼ Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal Ccnl dell'8 giugno 2000, dal Ccnl integrativo del 10 febbraio 2004 e dal Ccnl del 3 novembre 2005, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano o integrano la predetta disciplina.

#### Art. 4

##### ▼ Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

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

2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e a

convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del Ccnl dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

3. Prima dell'avvio delle trattative l'Azienda trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle Oo.Ss. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Ccnl del 3 novembre 2005. La Regione, ove abbia osservazioni in merito, le comunica all'Azienda entro trenta giorni. Tale procedura in materia di fondi contrattuali viene attivata all'inizio di ciascun anno ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi di cui al comma 1 ultimo capoverso.

4. La contrattazione integrativa, avviata tenendo conto della tempistica stabilita nel comma 4 dell'art. 5 (Coordinamento regionale), sulla base di documentazione prodotta dall'Azienda, ove non siano state presentate le piattaforme, deve concludersi tassativamente entro 160 giorni dalla stipula del presente contratto, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva.

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

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

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organi-

simo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

8. Le clausole dei commi 3 e 4 del presente articolo hanno carattere sperimentale e sono soggette a verifica delle parti nella prossima sessione negoziale di livello nazionale.

9. L'articolo 5 del Ccnl del 3 novembre 2005 è disapplicato.

#### Art. 5

##### ▼ Coordinamento regionale

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

a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 57;

b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del Ccnl 8 giugno 2000 ora art. 54, comma 2, primo alinea del presente contratto);

d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche a invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del Ccnl 8 giugno 2000;

e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art.

f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;

g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del Dlgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

h) ai criteri generali per la razionalizzazione e ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale e urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 54, comma 2 del Ccnl 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali e ai suoi presupposti e condizioni;

i) all'applicazione dell'art. 17 del Ccnl 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4;

j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. g) del 3/11/2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;

k) alle modalità di verifica e monitoraggio della disciplina sperimentale di cui all'art. 6 (modalità applicative del Dlgs 66 del 2003). In tale ambito le Regioni, previo confronto sindacale, possono emanare linee di indirizzo per la contrattazione integrativa in materia di deroghe al Dlgs 66/2003.

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. ... (tempi e procedure...)

3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del Ccnl, di non avvalersi, in tutto o in parte, della facoltà di emanare

linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse possono essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.

4. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 90 giorni, si applica il comma 2 dell'art. 4 (tempi e procedure).

5. Tenuto conto delle lettere c), d)

e k) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai Ccnl 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 9, 10 del II biennio) nonché dall'art. 37 del Ccnl integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 54, 55 e 56 del Ccnl 3/11/2005 e dagli artt. 10, 11 e 12 del Ccnl 5/7/2006.

6. Ferma restando l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le Oo.Ss. di categoria firmatarie del presente Ccnl, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 54 e 56 del Ccnl 3/11/2005 solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie e ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del Dlgs 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

7. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 4 saranno inviati all'Aran per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del Dlgs n. 165 del 2001.

8. L'art. 9 del Ccnl 3 novembre 2005 è disapplicato.

## TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I

#### Art. 6

▼ Modalità applicative del Dlgs 66 del 2003

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 14 del Ccnl 3 novembre 2005, la durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del Dlgs n. 66 del 2003 è riferita, per il primo anno di applicazione, a far data dalla stipula del presente Ccnl, a dodici mesi, mentre a regime a un periodo di 6 mesi, al fine di garantire, senza soluzioni di continuità, livelli ottimali di assistenza e tutelare il diritto alla salute dei cittadini, a fronte di eventi non pianificabili.

2. In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, per ogni 24 ore, il riposo giornaliero di cui all'art. 7 del Dlgs n. 66 del 2003 va fruito dopo il servizio di guardia nelle ore notturne, mentre per i restanti casi, viene stabilito in misura non inferiore a 7 ore. Diverse e ulteriori deroghe potranno essere disposte con le modalità stabilite in sede di contrattazione integrativa, effettuata ai

sensi dell'art. 4, comma 4 del Ccnl del 3 novembre 2005, in considerazione di particolari necessità legate all'organizzazione.

3. Nel corso delle trattative le parti si impegnano a rispettare i principi di responsabilità, correttezza e buona fede e a esperire ogni utile tentativo per pervenire all'accordo. Le procedure si intendono concluse con l'invio del testo all'Aran e alle Regioni, entro 5 giorni dalla sua definizione. Le Regioni garantiscono il rispetto di tali adempimenti. L'Aran metterà a disposizione delle parti i testi pervenuti anche ai fini della verifica sull'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, da effettuarsi prima dell'avvio del rinnovo contrattuale di cui al comma 3.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui ai commi precedenti 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 a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

5. Per effetto delle deroghe di cui al presente articolo, in attuazione dell'art. 17 del Dlgs n. 66 del 2003 è fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo, da verificarsi tra le parti.

6. La presente disciplina, che decorre dell'entrata in vigore del presente contratto, è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 5 (coordinamento regionale).

### Capo II Incarichi dirigenziali

#### Art. 7

▼ 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 a un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono a 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:  
- l'elencazione delle tipologie degli incarichi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27, comma 3 del Ccnl del 8/6/2000 non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi stessi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo dell'azienda; gli stessi, essendo manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità e importanza, costituiscono espressione di sviluppi di carriera, che

possono essere analoghi anche sotto l'aspetto retributivo;

- l'autonomia del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, va salvaguardata anche ove questa si espliciti nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, costituito da vari obiettivi omogenei assegnati a ciascun dirigente in base al proprio ambito di attività e incarico.

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. 23 del presente Ccnl, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

### Capo III

#### Misurazione e valutazione dei servizi

##### Art. 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 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 delle qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

3. Al fine di consentire il rafforzamento degli strumenti gestionali vigenti, le parti convengono sull'opportunità di confermare, nel presente Ccnl, il sistema di valutazione delineato dal Ccnl del 3 novembre 2005, rinviando alla sequenza contrattuale di cui all'art. 23 gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

### Capo IV

##### Art. 9

###### Comportamento in servizio

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, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui.

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 Dlgs 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei servizi.

4. I codici di comportamento aziendali e le carte dei servizi, ove emanati, sono affissi in luogo accessibile a tutti i dipendenti, al fine dell'applicabilità dell'art. 10.

##### Art. 10

###### Accertamenti negativi

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

2. Le Aziende, ove rilevino fatti o comportamenti in violazione di quanto previsto dall'art. ... (Comportamento in servizio) e degli obblighi professionali, deontologici e contrattuali o che comunque possano aver comportato danno o pericolo, anche potenziale, all'Azienda, al servizio, agli utenti o a terzi, contestano per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia.

3. L'Azienda, in relazione alla gravità, provvede a una sanzione pecuniaria da un minimo di € 3.000,00 a un massimo di € 20.000,00, ferma restando la possibilità del recesso di cui all'art. 36 del Ccnl del 5/12/1996.

4. Ai fini della determinazione della specifica misura di cui al comma precedente, in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del Dlgs n. 165/2001, L'Azienda si ispira 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, anche potenziale, 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.

5. 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.

6. Il presente articolo si applica anche alle fattispecie previste dall'art. 54, commi 5 e 6 del Ccnl 8/6/2000, alla luce di quanto previsto dall'art. 1, comma 4, lett. e) della L. 120/2007. (Sono le sanzioni disciplinari in caso di conflitto di interessi o concorrenza sleale nell'esercizio dell'attività intramoenia).

7. In considerazione del carattere sperimentale della disciplina di cui al presente articolo, fino alla verifica pre-

vista al comma 1, il comma 5 dell'art. 36 del Ccnl del 1996 è disapplicato.

### Capo V

#### Istituti di peculiare interesse

##### Art. 11

###### Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. All'art. 19 del Ccnl 3/11/2005, il comma 12 è sostituito dal seguente:

«12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 1 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, fatta salva l'applicabilità dell'art. 36 del Ccnl del 5/12/1996. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio, salvo che per i reati di particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tal caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale».

##### Art. 12

###### Recesso dell'azienda o ente

1. All'art. 36 del Ccnl 5/12/1996, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente comma:

«2 bis. In ogni caso, l'azienda è tenuta a procedere al recesso nell'ipotesi in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari».

### Capo VI

#### Istituti di particolare interesse

##### Art. 13

###### Disposizioni particolari

1. L'art. 28, comma 3, del Ccnl 8 giugno 2000, è così modificato:

«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). Nel computo dei cinque anni di attività possono rientrare i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, anche ai sensi dell'art. 15-septies, commi 1 e 2, del Dlgs 502/1992».

### PARTE SECONDA

#### TITOLO I

#### TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006-2007

#### Capo I

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

##### Art. 14

###### Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2006-2007

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, lo stipendio tabellare previsto

per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo e orario unico dall'art. 2 del Ccnl del 5 luglio 2006, è incrementato di € 17,70 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.261,10.

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

3

## Art. 15

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

1. Dall'1 gennaio 2006, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 3 del Ccnl 5 luglio 2006, con rapporto di lavoro a esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

- a) Dirigenti medici: € 6,92;
- b) Dirigenti veterinari: € 8,84.

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

- € 23.167,54 per i medici;
- € 29.580,77 per i veterinari.

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

- a) Dirigenti medici: € 79,17;
- b) Dirigenti veterinari: € 101,09.

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

- € 24.196,75 per i medici;
- € 30.894,94 per i veterinari.

## Art. 16

Ex medici condotti ed equiparati

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del Ccnl 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.675,98 previsto dall'art. 4, comma 1 del Ccnl del 5 luglio 2006 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideeterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2006, in € 6.699,98 e, a decorrere dall'1 febbraio 2007, in € 6.974,78.

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

### Capo II

#### Biennio 2006-2007

#### Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

## Art. 17

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

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 5, comma 3, del Ccnl del 5 luglio 2006 è così rideeterminata (si veda la tabella 1).

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato 7 del Ccnl del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 10 del Ccnl 5 luglio 2006, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideeterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicata per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 dell'art. 5 del Ccnl del 5 luglio 2006.

## Art. 18

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

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'art. 6, comma 3 del Ccnl 5 luglio 2006, sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi (si veda la tabella 2).

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente

te indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del Ccnl del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 10 del Ccnl 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1, è automaticamente rideeterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 dell'art. 6 del Ccnl del 5 luglio 2006.

## Art. 19

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

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

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

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

### Capo III

## Art. 20

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 minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del Ccnl 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 37, comma 2; assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40;

- dagli artt. 3, 4 e 5 del Ccnl 8 giugno 2000, Il 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 Cc si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

### Capo V

#### I fondi aziendali

## Art. 21

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. 10 del Ccnl 5 luglio 2006, Il biennio economico 2004-2005 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. Il fondo del comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 17 e 18, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. È confermato il comma 2 dell'art. 10 del Ccnl 5 luglio 2006.

## Art. 22

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

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

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

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

## Art. 23

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

1. L'art. 12 del Ccnl del 5 luglio 2006, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale

per i dirigenti medici e veterinari sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

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

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

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

3. Si conferma quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'art. 12 del Ccnl 5 luglio 2006.

4

### PARTE III NORME FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 24

##### Norme finali e di rinvio

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

- rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;

- riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art. 7;

- disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007;

- disciplina della formazione

- attuazione dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007, per la parte demandata alla contrattazione collettiva e in relazione agli istituti da trattare, con particolare riferimento a un migliore e più efficace utilizzo degli strumenti di valutazione;

- problematiche relative al risk management.

#### Art. 25

##### Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti Ccnl.

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

- art. 11, comma 3: le parole «ai sensi dell'art. 55, comma 2» sono sostituite dalle parole «ai sensi dell'art. 55, comma 3»;

- art. 11, comma 4: le parole «ai sensi dell'art. 55, comma 2» sono sostituite dalle parole «ai sensi dell'art. 55, comma 3».

**Tabella 1 - Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo**

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1° gennaio 2006
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10.655,43	2.890,65	13.546,08
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.250,88	2.890,65	12.141,53
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.557,93	2.890,65	11.448,58
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale Dpr 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 Ccnl 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente <5 anni	0,00	0,00	0,00

**Tabella 2 - Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo**

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1° gennaio 2006
Dirigente incarico struttura complessa: istituti zooprofilattici	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura complessa: territorio	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale Dpr 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 Ccnl 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente <5 anni	0,00	0,00	0,00



*Se credi nella Sanità Pubblica  
e nella qualità del lavoro*

**ISCRIVITI ALLA FPCGIL MEDICI**

5