



# **TESTO COORDINATO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

CCNL 1994-1997

CCNL 1998-2001

CCNL 2002-2005

CCNL 2006-2009 (I biennio economico)

con contratti integrativi e di interpretazione autentica

Parte Prima

a cura di Piergiuseppe Bonfitto

rappresentante territoriale della CGILmedici di Foggia

presentazione di Antonio Bonanese

segretario generale CGIL Funzione Pubblica di Foggia

## **PRESENTAZIONE**

Il valore del contratto nazionale è stato in questi ultimi anni oggetto di svariati attacchi, tentativi tendenti a svilirne la sua portata, superandolo a favore di contratti regionali differenti tra loro, ma soprattutto a comprimerne e disordinare la contrattazione decentrata.

Il lavoro effettuato da Piergiuseppe Bonfitto contribuisce a rafforzare questo valore, esposto ciclicamente a dottrine alternative.

Nel frattempo rimane uno spazio vuoto.

Un'assenza avvertita da chi opera sui posti di lavoro ed ha la necessità di avvantaggiarsi di uno strumento agile e facilmente consultabile.

Lo stesso si affianca al testo coordinato del comparto curato da Rossana Dettori, di cui riconosciamo l'utilità e l'agevole lettura.

Coordinare in un unico testo tutti i CC.CC.NN.LL. partendo dal contratto 1994/1997 non è stato semplice, ma credo che lo sforzo profuso ci consegna una più semplice lettura integrata di tutte le norme vigenti, mettendo a disposizione gli allegati, le tabelle relative e le varie note, naturalmente il testo è privo di valenza giuridica.

E' una prima importante stesura, che potrebbe svilupparsi ed integrarsi nel tempo ovviamente con il contributo di tutti i compagni, i lettori e i vari utilizzatori.

Foggia, 27 dicembre 2006

Antonio Bonanese

## **PREMESSA ALLA PRIMA EDIZIONE**

La stesura del presente testo nasce dal bisogno, troppo spesso sentito, di avere a disposizione un testo unico e complessivo che riporti la normativa contrattuale vigente senza quei continui rimandi ad articoli e contratti precedenti che ne rendono poco intelleggibile il significato.

Così, partendo dai Contratti nazionali della dirigenza medica e veterinaria, a cominciare dal CCNL 1994-1997 sottoscritto il 5 dicembre 1996 il primo contratto della dirigenza nel Servizio Sanitario Nazionale, e successivamente integrando e coordinando con tutti i successivi contratti integrativi ed i due contratti nazionali dell'8 giugno 2000 e del 3 novembre 2005, si è steso un testo che, non volendo né potendo avere alcun crisma di ufficialità, si spera risulti tuttavia utile e comprensibile.

E' stato pensato per essere uno strumento flessibile e di pronto utilizzo affrontando le tematiche contrattualizzate per argomento, integrando e coordinando i diversi articoli e escludendo, non riportandoli, gli articoli disapplicati, provvedendo anche ad integrare gli articoli modificati dai contratti successivi.

Si è pensato anche di riproporre in note a pie' di pagina i riferimenti legislativi per un più rapido utilizzo; alcune leggi e decreti sono stati viceversa riportati in appendice sia per la loro importanza (in modo da poterne permettere una fruizione integrale) sia perché le numerose e ripetute citazioni nei testi contrattuali ne rendevano improponibile la notabilità a pie' di pagina.

Ovviamente sono stati tenuti presenti non solo i Contratti Nazionali, ma anche quelli integrativi e i contratti di interpretazione autentica, al fine di poter garantire una informazione il più precisa ed aggiornata possibile, almeno al momento nel quale questa premessa viene scritta.

Resta quindi la considerazione che, con il continuo rinnovo della normativa, è inevitabile che anche questo testo deve essere considerato sempre con prudenza in assenza di un continuo e puntuale aggiornamento.

Foggia, 27 dicembre 2006

Piergiuseppe Bonfitto

### **INTRODUZIONE ALLA SECONDA EDIZIONE**

Quando, quasi due anni or sono, conclusi il lavoro di integrazione dei diversi contratti della dirigenza medica e veterinaria non ritenevo, a parte la mia personale soddisfazione su quanto messo a punto, di essere andato incontro ai desideri di tanti colleghi; desideri che rimanevano, evidentemente, inespressi. Non posso che essere grato a tutti coloro che nel corso di questi mesi si sono messi in contatto con me per esprimermi il loro apprezzamento e che mi hanno spinto a proseguire nel lavoro di aggiornamento del contratto integrato.

Ho cercato di fare tesoro dei suggerimenti ed ho apportato alcune modifiche nell'organizzazione del testo per migliorarne la fruibilità. Pertanto questa nuova edizione viene divisa in due files: nel primo vi è il testo coordinato dei CCNL e nel secondo le note Aran e tutta la normativa di riferimento. Credo che la divisione possa essere utile per migliorare e facilitare l'utilizzo del testo contrattuale (che può essere quindi aggiornato ad ogni nuova uscita) e, d'altra parte, costituire strumento di approfondimento delle note Aran e della normativa di riferimento che hanno, come ovvio, dei tempi differenti.

Al momento risulta quindi completo solo il primo file, mentre il secondo potrebbe essere disponibile tra qualche mese, non appena l'Agenzia fornirà le prime note di chiarimento.

Non posso che riconfermare che il presente testo non può avere alcun crisma di ufficialità e che, pertanto, sarò debitore verso coloro che vorranno farmi rilevare errori, mancanze e refusi permettendomi di mantenerlo il più aggiornato possibile.

Foggia, 11 novembre 2008

Piergiuseppe Bonfitto

## SOMMARIO

<b>PARTE I: Disposizioni generali</b>	pag. 5
<b>PARTE II: Relazioni sindacali</b>	pag. 8
Obiettivi e strumenti	pag. 8
Soggetti sindacali	pag. 16
Procedure di raffreddamento dei conflitti	pag. 18
<b>PARTE III: Costituzione del rapporto di lavoro</b>	pag. 20
Il rapporto di lavoro	pag. 20
Orario di lavoro	pag. 26
Servizio di pronta disponibilità – Lavoro notturno	pag. 29
Ferie e festività. Riposi	pag. 30
Permessi – Aspettativa – Congedi	pag. 32
Malattie e infortuni. Tutele in particolari condizioni di salute	pag. 37
Servizio militare	pag. 41
Disposizioni di particolare interesse	pag. 42
<b>PARTE IV: Flessibilità del rapporto di lavoro</b>	pag. 50
Particolari tipi di contratti	pag. 50
Rapporti di lavoro con impegno ridotto	pag. 52
<b>PARTE V: Risoluzione del rapporto di lavoro – Mobilità</b>	pag. 57
Risoluzione del rapporto di lavoro	pag. 57
Mobilità	pag. 62
<b>PARTE VI: Formazione</b>	pag. 69
Formazione ed aggiornamento manageriale	pag. 69
<b>PARTE VII: Trattamento economico</b>	pag. 73
Retribuzione – Busta paga	pag. 73
Trattamento economico	pag. 75
Indennità	pag. 98
<b>PARTE VIII: Incarichi dirigenziali</b>	pag.110
Graduazione delle funzioni e retribuzione di posizione	pag.110
Affidamento e revoca degli incarichi	pag.118
Verifica e valutazione	pag.120

<b>PARTE IX: Sistemi di finanziamento</b>	pag.127
Fondo per la retribuzione di posizione	pag.127
Fondo per la retribuzione delle indennità accessorie	pag.130
Fondo per la retribuzione di risultato	pag.132
Altre disposizioni relative ai fondi, alla loro costituzione	pag.137
<b>PARTE X: Libera professione</b>	pag.138
<b>PARTE XI: Disposizioni finali</b>	pag.145
Disposizioni particolari	pag.145
Norme finali e transitorie	pag.147
<b>ALLEGATI</b>	pag.152
<b>DICHIARAZIONI CONGIUNTE</b>	pag.186

## **SOMMARIO DEL SECONDO VOLUME**

**CHARIMENTI E NOTE A.r.a.n.**

**LEGGI E NORMATIVE DI RIFERIMENTO**

## PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI

### Campo di applicazione

(Articolo 1 CCNL 17 ottobre 2008 e articolo 1 CCNL 3 novembre 2005)

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 <sup>1</sup> relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008 <sup>2</sup>.

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

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

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

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

---

#### <sup>1</sup> *Articolo 10 CCNQ 11 giugno 2007*

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

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

#### <sup>2</sup> *Articolo 2 CCNQ 1 febbraio 2008*

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

- **Area I:** dirigenti del comparto dei Ministeri, ivi compresi i dirigenti della professionalità sanitaria del Ministero della Salute di cui all'art. 2 della Legge 120/2007.
- **Area II:** dirigenti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.
- **Area III:** dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- **Area IV:** dirigenza medico-veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- **Area V:** dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- **Area VI:** dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici, ivi compresi i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, collocati in apposita separata sezione ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.
- **Area VII:** dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- **Area VIII:** dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

6. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 <sup>3</sup> è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

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

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

#### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (Articolo 2 CCNL 17 ottobre 2008)**

1. Il CCNL 17 ottobre 2007 concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

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

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

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

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 d.lgs. 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.

<sup>3</sup> Vedi nota 1

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.

## **PARTE II RELAZIONI SINDACALI**

### **OBIETTIVI E STRUMENTI**

#### **Obiettivi e strumenti (Articolo 3 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza delle aziende di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
- b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
- d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

#### **Contrattazione collettiva integrativa (Articolo 4 CCNL 3 novembre 2005)**

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 CCNL 3 novembre 2005.

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

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 CCNL 3 novembre 2005 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D. lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997<sup>4</sup>;

<sup>4</sup> *Articolo 43 L. 449/1997 (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. 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

3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 CCNL 3 novembre 2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3 novembre 2005 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9 comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005.

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del D. lgs. 502 del 1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

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

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1 lettere b) ed i) del CCNL del 3 novembre 2005.

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 del CCNL 8 giugno 2000, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

---

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, il regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. 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 tecnico 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 "ammmodernamento 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.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

#### **Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo (Articolo 4 CCNL 17 ottobre 2008)**

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

2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del CCNL 17.10.2008.

3. Entro trenta giorni dalla stipula del CCNL del 17 ottobre 2008, l'Azienda, ai fini dell'avvio della trattativa, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL del 3 novembre 2005. Tale procedura viene attivata all'inizio di ciascun anno ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi di cui al comma 1 ultimo capoverso.

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

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

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

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

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

9. Nella prossima sessione negoziale di livello nazionale <sup>5</sup>, le parti provvederanno alla verifica dell'applicazione del presente articolo, sulle eventuali criticità per più efficaci modifiche, integrazioni e correzioni.

### **Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche (Articolo 6 CCNL 3 novembre 2005)**

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

#### **A) Informazione:**

- L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

#### **B) Concertazione**

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:
  - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
  - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
  - criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;
  - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
  - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.
- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

#### **C) Consultazione**

- La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:
  - a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
  - b) casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni <sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Il biennio economico CCNL 2006-2009

<sup>6</sup> Articolo 19. D.Lgs 626/1994 (Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.)

1. Il rappresentante per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

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

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

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

### **Coordinamento regionale (Articolo 5 CCNL 17 ottobre 2008)**

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 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 del CCNL 3 novembre 2005;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 54, comma 2, primo alinea del CCNL 3 novembre 2005);
- d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;

---

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

- f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro come individuati nel Capo II del CCNL 3.11.2005, la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto conto anche dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 e successive modifiche, relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
- i) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;
- j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del CCNL del 3 novembre 2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
- k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL.

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. 4, comma 2 CCNL 2006-2009 (tempi e procedure.)

3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal CCNL 17 ottobre 2008 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 CCNL 2006-2009 (tempi e procedure).

5. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio 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 novembre 2005, dagli artt. 10, 11 e 12 del CCNL 5 luglio 2006 e dagli artt. 24, 25 e 26 del presente contratto.

6. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL del 17 ottobre 2008, 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 ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

7. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 6 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.

**Comitati per le pari opportunità  
(Articolo 8 CCNL 8 giugno 2000)**

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, svolgono i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
  - b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D) del CCNL 8 giugno 2000 ribadito nell'art.4 comma 2 punto D) del CCNL del 3 novembre 2005;
  - c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.
2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente.  
Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:
  - accesso ai corsi di formazione manageriale;
  - processi di mobilità;
  - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.
4. Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.
5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

#### **Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* (Articolo 7 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dagli artt. 33 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'articolo 23 del CCNL 3 novembre 2005, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

### **Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (Articolo 43 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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.

## **SOGGETTI SINDACALI**

### **Soggetti sindacali**

#### **(Articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 8 CCNL 3 novembre 2005)**

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998<sup>7</sup>, compete con le modalità stabilite dall'art. 10<sup>8</sup> del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali:

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970;
- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998<sup>9</sup>.

4. In attesa degli accordi del comma 1, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998<sup>10</sup>.

#### <sup>7</sup> *Articolo 8 CCNQ 7 agosto 1998 (Contingenti dei permessi sindacali)*

1. Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1 dicembre 1997 in base al D.P.C.M 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.

#### <sup>8</sup> *Articolo 10 CCNQ 7 agosto 1998 (Titolarietà e flessibilità in tema di permessi sindacali)*

1.1 dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. 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.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statutari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunemente denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura 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.

7. 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 loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

#### <sup>9</sup> *Articolo 11 CCNQ 7 agosto 1998 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari)*

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.

#### <sup>10</sup> *Articolo 13 CCNQ 7 agosto 1998 (Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU)*

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- b) diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 9;

### **Composizione delle delegazioni (Articolo 10 CCNL 8 giugno 2000)**

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:
  - dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
  - dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
  - da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1 del CCNL dell'8 giugno 2000;
  - dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie CCNL;
3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

### **Diritto di assemblea (Articolo 2 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza medico veterinaria ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001<sup>11</sup> sulle prerogative sindacali.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998<sup>12</sup> sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.
4. E' disapplicato l'art. 94 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384

### **Contributi sindacali**

c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11

d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;

<sup>11</sup> *Articolo 1 CCNQ 27 febbraio 2001 (Campo di applicazione)*

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993, che per il biennio 2000 - 2001 sono quelle risultanti dalle tabelle allegate dal n. 2 al n. 5. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative". Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le stesse organizzazioni rappresentative aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

<sup>12</sup> *Articolo 2 CCNQ 7 agosto 1998 (Diritto di assemblea)*

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, 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.

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. 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. 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 deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

**(Articolo 3 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente all'azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'azienda.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.
4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono, altresì, concordate le modalità che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti.
5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni interessate.
6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996. A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'art. 65, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso art. 65, comma 3.

**Patronato sindacale**

**(Articolo 4 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 165/2001 o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'azienda.
2. E' disapplicato l'art. 101 del D.P.R. 384/1990.

**PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI**

**Clausole di raffreddamento**

**(Articolo 11 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

**Interpretazione autentica dei contratti collettivi  
(Articolo 12 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

## **PARTE III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **IL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti**

**(Articolo 13 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 10 e dell'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005)**

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 del CCNL dell'8 giugno 2000, 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)<sup>13</sup>;
  - 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. L'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.19 del CCNL 8 giugno 2000, 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<sup>14</sup>. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1

<sup>13</sup> L'articolo 35 del CCNL dell'8 giugno 2000 definisce la struttura della retribuzione. E' stato ripreso e parzialmente modificato dall'articolo 33 del CCNL del 3 novembre 2005

<sup>14</sup> *Articolo 72 L. 448/98 (Disposizioni per la riqualificazione dell'assistenza sanitaria)*

1. Al fine di attivare idonei e sistematici strumenti di controllo dell'effettivo comportamento tenuto dagli erogatori di prestazioni sanitarie in ordine all'appropriatezza e alla qualità dell'assistenza, è autorizzata la spesa complessiva di lire 948,5 miliardi per gli anni 1999-2001, di cui 189,5 miliardi per l'anno 1999, 379,5 miliardi per l'anno 2000 e 379,5 miliardi per l'anno 2001.

2. 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 190 miliardi per l'anno 1999, 380 miliardi per l'anno 2000, 400 miliardi per l'anno 2001.

gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000.

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.

3. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 32, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le regioni e le province autonome, a decorrere dal 1999 e per gli anni 2000 e 2001, assicurano l'effettiva vigilanza e il controllo sull'uso corretto ed efficace delle risorse in modo da realizzare una riduzione dell'assistenza ospedaliera erogata in regime di ricovero ordinario, anche attraverso il potenziamento di forme alternative alla degenza ordinaria, nella misura annuale non inferiore all'1 per cento dei ricoveri e della spesa complessiva a tal fine registrata nell'anno precedente.

4. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario che, ai sensi dell'articolo 1, commi 10 e 11, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, optano per l'esercizio della libera attività professionale extramuraria è disciplinato, anche per gli aspetti economici, in sede di contrattazione collettiva. La disciplina, in particolare, prevede la riduzione, nel periodo di validità del contratto stipulato successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge, del trattamento economico accessorio e il conferimento o la conferma degli incarichi di struttura ai dirigenti che abbiano optato per l'esercizio della libera professione intramuraria. L'opzione effettuata per l'esercizio della libera professione extramuraria può essere revocata entro il 31 dicembre di ogni anno.

5. In attesa della disciplina contrattuale di cui al comma 4, a decorrere dal 1° luglio 1999, nei confronti dei dirigenti che hanno optato per l'esercizio della libera attività professionale extramuraria la retribuzione variabile di posizione è comunque ridotta del 50 per cento e non si dà luogo alla retribuzione di risultato; a decorrere dalla stessa data gli incarichi dirigenziali di struttura possono essere conferiti o confermati esclusivamente ai dirigenti che abbiano optato per l'esercizio della libera attività professionale intramuraria.

6. Al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie, nell'ambito e in coerenza con le finalità di cui all'articolo 1, comma 12, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e in relazione al conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano sanitario nazionale, è istituito un fondo per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per l'esercizio della libera professione intramuraria. Sono ammessi ai benefici del fondo i medesimi dirigenti a condizione che abbiano rinunciato alla facoltà di svolgere la libera professione extramuraria e qualsiasi altra attività sanitaria resa a titolo non gratuito, secondo i criteri e le modalità previsti dal regolamento di cui al comma 9 e comunque ad eccezione delle attività rese in nome e per conto dell'azienda sanitaria di appartenenza.

7. I dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per l'esercizio della libera professione intramuraria non possono esercitare alcuna altra attività sanitaria resa a titolo non gratuito, secondo i criteri e le modalità previsti dal regolamento di cui al comma 9, ad eccezione delle attività rese in nome e per conto dell'azienda sanitaria di appartenenza; la violazione degli obblighi connessi all'esclusività delle prestazioni, l'insorgenza di un conflitto di interessi o di situazioni che comunque implicino forme di concorrenza sleale, salvo che il fatto costituisca reato, comportano la risoluzione del rapporto di lavoro e la restituzione dei proventi ricevuti a valere sulle disponibilità del fondo di cui al comma 6 in misura non inferiore a una annualità e non superiore a cinque annualità. La violazione degli obblighi di cui al presente comma è comunicata, per l'adozione dei provvedimenti di rispettiva competenza, dal direttore generale alla regione o alla provincia autonoma, all'Ordine professionale e al Ministero della sanità. Si applica l'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

8. L'accertamento, comunque effettuato, delle violazioni delle disposizioni di cui al comma 7 comporta anche la responsabilità del direttore generale per omessa vigilanza e costituisce causa impeditiva per il rinnovo e, nei casi più gravi, motivazione per la decisione di revoca dell'incarico di direttore generale, salvo che egli non dimostri di avere adottato le misure ispettive e di controllo idonee a prevenire e reprimere le predette violazioni. In caso di inadempienza della regione o della provincia autonoma il Ministro della sanità adotta le misure necessarie per garantire l'attuazione di quanto disposto dal presente comma.

9. Con regolamento da emanare, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro della sanità, sentite la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e le organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria interessata alla materia oggetto del regolamento, sono disciplinate le modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai commi 7 e 8, anche al fine di:

a) evitare conflitti di interesse e attività contrarie ai principi di tutela della concorrenza;

b) prevedere il divieto per i dirigenti del ruolo sanitario che abbiano optato per l'esercizio della libera professione extramuraria di rendere prestazioni professionali, anche di natura occasionale e periodica, a favore o all'interno di strutture pubbliche o private accreditate.

10. L'estensione delle disposizioni del comma 4, ultimo periodo, e del comma 5 al personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, è disciplinata con decreto emanato d'intesa dai Ministri della sanità e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il 90 per cento delle risorse che si renderanno disponibili per le università per effetto di tali disposizioni sono destinate a fondi istituiti presso gli atenei per l'incentivazione dell'impegno didattico di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni.

11. È confermato, per il personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia optato per l'esercizio della libera professione extramuraria, il divieto di esercizio, sotto qualsiasi forma, della libera professione intramuraria. L'inosservanza del divieto di cui al periodo precedente o la mancata assunzione da parte del direttore generale, in conformità alle disposizioni richiamate nel periodo successivo, di tutte le iniziative ivi previste per consentire al personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia manifestato la relativa opzione il pieno esercizio della libera professione intramuraria, costituiscono causa impeditiva per il rinnovo dell'incarico e, nei casi più gravi, motivazione per la decisione di revoca dell'incarico di direttore generale. In particolare il direttore generale, fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale, è tenuto ad assumere le specifiche iniziative per reperire fuori dall'azienda spazi sostitutivi in strutture non accreditate nonché ad autorizzare l'utilizzazione di studi professionali privati e altresì ad attivare misure atte a garantire la progressiva riduzione delle liste d'attesa per le attività istituzionali, sulla base di quanto previsto da un atto di indirizzo e coordinamento a tal fine adottato, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59. Fino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento si applicano le linee guida adottate dal Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, con decreto del 31 luglio 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 181 del 5 agosto 1997.

12. Il 90 per cento delle complessive risorse che si renderanno disponibili per effetto dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 4 e 5 è destinato, sulla base di criteri stabiliti dalle regioni e dalle province autonome, d'intesa con le organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria, al finanziamento dei contratti a tempo determinato con soggetti in possesso del diploma di laurea in medicina e chirurgia, in medicina veterinaria o in altra professionalità del ruolo sanitario per progetti finalizzati all'assistenza sanitaria, anche ai fini di cui all'articolo 3, comma 12, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, nonché, in misura non inferiore al 50 per cento e secondo modalità e tempi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per la dirigenza sanitaria, all'integrazione del fondo di cui al comma 6.

13. Agli specialisti ambulatoriali convenzionati inquadrati nel primo livello dirigenziale ai sensi dell'articolo 34 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, si applicano le disposizioni sul trattamento di quiescenza dei dipendenti pubblici. Ai soggetti indicati nel presente comma è data facoltà di optare per il mantenimento della posizione assicurativa già costituita presso l'Ente nazionale previdenza e assistenza medici (ENPAM). L'opzione di cui al precedente periodo deve essere esercitata entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Con successivo decreto del Ministro della sanità, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono stabiliti i criteri per la valutazione del servizio prestato in regime convenzionale ai fini della partecipazione ai concorsi per l'accesso al secondo livello dirigenziale del personale del Servizio sanitario nazionale.

14. In ragione dell'autofinanziamento del settore sanitario, le norme di cui al presente articolo, ad eccezione dei primi tre periodi del comma 13 e del comma 17, non si applicano alle province autonome di Trento e di Bolzano, alla regione Valle d'Aosta e alla regione Friuli Venezia-Giulia. Nei predetti enti i principi di cui al presente articolo sono attuati secondo quanto disposto dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.

15. Al fondo di cui al comma 6 affluiscono, nella misura di lire 188 miliardi per l'anno 1999, di lire 376 miliardi per l'anno 2000 e di lire 470 miliardi per l'anno 2001, le disponibilità corrispondenti alla quota parte delle minori spese di cui al comma 3, oltre a quanto disposto dal comma 12. I criteri per l'utilizzo delle risorse del fondo sono individuati con uno specifico atto di indirizzo all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), da parte del competente comitato di settore, per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza del Servizio sanitario nazionale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

16. Sono fatte salve le norme della legge 30 novembre 1998, n. 419. Il comma 7 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è abrogato.

17. A decorrere dal 1° gennaio 1999 le associazioni di volontariato riconosciute ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, e le organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS) di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, sono esonerate dal pagamento del canone radio complessivamente dovuto per gli apparati installati sui mezzi adibiti a servizi socio-sanitari e di protezione civile.

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 CCNL 8 giugno 2000.

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 che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

13. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

**Periodo di prova  
(Articolo 14 CCNL 8 giugno 2000)**

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 d.lgs 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 del CCNL 8 giugno 2000. 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 CCNL dell'8 giugno 2000.

### **Caratteristiche del rapporto di lavoro (Articolo 10 CCNL 3 novembre 2005)**

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 del CCNL del 3 novembre 2005.

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 (modificato dall'art. 10, comma 3 nonché dall'art. 58 del CCNL 3 novembre 2005), 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 CCNL 3 novembre 2005.

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 *equipés* 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.

### **Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa (Articolo 12 CCNL 3 novembre 2005)**

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 del CCNL 3 novembre 2005;
- 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 (modificato dall'art. 10, comma 3 nonché dall'art. 58 del CCNL 3 novembre 2005). 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.

#### **Rapporti di lavoro ad esaurimento (articolo 13 CCNL 3 novembre 2005)**

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 CCNL del 3 novembre 2005.

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 del CCNL del 3 novembre 2005.

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.

#### **Inquadramento dei dirigenti medici e veterinari del SSN nelle A.R.P.A. (Articolo 42 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, le parti prendono atto che i dirigenti medici e veterinari in servizio presso le A.R.P.A. provengono attualmente solo dalle aziende del S.S.N., e non vi è, pertanto, necessità di procedere a tabelle di equiparazione.
2. I dirigenti di cui al comma 1 sono inquadrati negli organici delle A.R.P.A. dalla data del loro trasferimento secondo la posizione giuridica di provenienza, e nei loro confronti trovano totale applicazione, sotto il profilo economico e normativo, le clausole del CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio economico e loro successive modificazioni, ivi comprese quelle di salvaguardia previste dall'art. 38 dello stesso contratto per i dirigenti sanitari già di II livello.
3. Ai dirigenti inquadrati, per effetto del presente contratto, presso le A.R.P.A., ivi compresi quelli con incarico di struttura complessa ovvero a quelli assunti dalle agenzie stesse sulla base dei propri regolamenti concorsuali, si applica la disciplina prevista dagli artt. da 26 a 34 del CCNL 8 giugno 2000 per la graduazione delle funzioni, il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi. I criteri contrattuali sono integrati dalle A.R.P.A. con le procedure previste dall'art. 6, comma 1, lettera B) del medesimo contratto.
4. Il servizio svolto dai dirigenti medici presso il S.S.N. è equiparato, ai fini delle procedure selettive e concorsuali, al servizio svolto presso le A.R.P.A.
5. I requisiti generali e speciali previsti nei regolamenti concorsuali delle A.R.P.A. per l'assunzione dei dirigenti di cui alla presente area devono essere coerenti con le vigenti disposizioni in materia di ammissione all'impiego e con quelli previsti dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997.
6. E' conservato a domanda il regime previdenziale (ivi compresa la previdenza complementare) ed assistenziale di provenienza.
7. Le parti si danno atto che, ove nelle A.R.P.A. transitino medici o veterinari provenienti da altri settori privati o comparti del pubblico impiego, si riuniranno per procedere alle tabelle di equiparazione.

### **Sostituzioni**

#### **(Articolo 18 CCNL 8 giugno 2000 modificato dal CCNL integrativo 25 gennaio 2001 e dall'articolo 11 del CCNL 3 novembre 2005)**

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, 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 del CCNL 8.6.2000 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
  - b) valutazione comparata del curriculum prodotto 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 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 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 dlgs 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 del CCNL 8 giugno 2000.

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 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 54 o di quello dell'art. 56 del CCNL 8 giugno 2000 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 del CCNL dell'8 giugno 2000.

## ORARIO DI LAVORO

### Orario di lavoro dei dirigenti (Articolo 14 CCNL 3 novembre 2005)

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) del CCNL del 3 novembre 2005, 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) del CCNL del 3 novembre 2005 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) del CCNL 3 novembre 2005. 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 del CCNL 3 novembre 2005. 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 CCNL 3 novembre 2005 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005.

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 del CCNL del 3 novembre 2005. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

### **Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa (Articolo 15 CCNL 3 novembre 2005)**

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 del CCNL 3 novembre 2005, 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.

### **Servizio di guardia (articolo 16 CCNL 3 novembre 2005)**

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) CCNL 3 novembre 2005, 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 del CCNL 3 novembre 2005 ovvero con recupero orario. E' fatto salvo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 3.11.2005.

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) del CCNL del 3 novembre 2005, 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) del CCNL del 3 novembre 2005 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.

### **Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero (articolo 7 CCNL 17 ottobre 2008)**

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 CCNL 17.10.2008.
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. 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 CCNL del 17 ottobre 2008.

### **SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA' LAVORO NOTTURNO**

#### **Pronta disponibilità (articolo 17 CCNL 3 novembre 2005)**

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) del CCNL del 3 novembre 2005, 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 del CCNL 3.11.2005 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 del CCNL del 3 novembre 2005.

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 del CCNL 3 novembre 2005.
8. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) del CCNL del 3 novembre 2005 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.

**Lavoro notturno  
(articolo 7 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004.
5. L' articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

**FERIE E FESTIVITA'. RIPOSI**

**Ferie e festività  
(Articolo 21 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art. 24 CCNL 3 novembre 2005)**

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. Nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nella tabella n. 3 allegata al CCNL 3 novembre 2005, che, dalla medesima data sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996

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 del CCNL 6 dicembre 1996<sup>15</sup> 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 del CCNL del 5 dicembre 1996.

#### **Determinazione dei compensi per ferie non godute**

<sup>15</sup> Il riferimento è alle assenze retribuite

**(articolo 5 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruita, 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) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004; 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.

**Riposo settimanale**

**(articolo 22 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui agli artt.17 e 18 del CCNL del 5 dicembre 1996, 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.

**Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero**

**(articolo 7 CCNL 17 ottobre 2008)**

Vedi il capitolo relativo al servizio di guardia

**Riposo compensativo per le giornate festive lavorate**

**(articolo 6 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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.

**PERMESSI - ASPETTATIVA - CONGEDI**

**Assenze retribuite**

**(articolo 23 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art.24 CCNL 3 novembre 2005)**

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.

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

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.

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<sup>16</sup> e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52<sup>17</sup> che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo

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.

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

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.

### **Aspettativa**

**(articolo 10 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 modificato dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005)**

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) sempre del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

<sup>16</sup> *Articolo 1 L. 584/67 come sostituito dall'Articolo 13 L. 107/90*

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.

<sup>17</sup> *Articolo 5 Legge 52/01 (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.

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<sup>18</sup> 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 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;

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<sup>19</sup> - 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 purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è

<sup>18</sup> *Articolo 1 L. 335/95 (Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare)*

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 170 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;

<sup>19</sup> *Articolo 4 L. 53/00 (Congedi per eventi e cause particolari).*

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.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, 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.

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.

### **Altre aspettative previste da disposizioni di legge (articolo 11 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, 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<sup>20</sup>.

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.

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.

### **Congedi per eventi e cause particolari (articolo 14 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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<sup>21</sup>.

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.

<sup>20</sup> *Articolo 52 L. 448/01 (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».

<sup>21</sup> *Articolo 4 L. 53/00 (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.

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.

**Congedi dei genitori  
(articolo 15 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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.

### **MALATTIE E INFORTUNI. TUTELE IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI SALUTE**

#### **Assenze per malattia**

**(articolo 24 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 9 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 e dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005)**

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.

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) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata 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.

Tale disciplina è estesa anche alla donazione di organi tra vivi.

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.

#### **Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (articolo 25 CCNL 5 dicembre 1996)**

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 5 dicembre 1996. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 6, lettera a) del CCNL del 5.12.1996.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 24 CCNL 5.12.1996. 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.

#### **Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica (articolo 29 CCNL 5 dicembre 1996)**

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

2. A tal fine l'Azienda od Ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina od area di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento delle medesime.

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

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

5. Qualora per i dirigenti di I e II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 24 CCNL 5.12.1996.

**Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche  
(articolo 12 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 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 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) del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, 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. E' disapplicato l'art. 89 del D.P.R. 384/1990.

**Tutela dei dirigenti portatori di handicap  
(articolo 13 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 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. E' disapplicato l'art. 90 del D.P.R. 384/1990.

### **Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (articolo 39 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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.

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.

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.
4. Per quanto riguarda la disciplina della tredicesima mensilità, si continua a fare riferimento al d. lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.
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.
6. Nei confronti dei dirigenti della presente area continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 26, comma 2, lett. a), per ogni biennio considerato, o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.
7. Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di ferie aggiuntive di 8 giorni da usufruire in un'unica soluzione nell'arco dell'anno solare. Le aziende, attraverso un'adeguata organizzazione del lavoro, attivano forme di rotazione di tali medici nell'ambito del servizio di appartenenza. E' disapplicato, in particolare il comma 10 dell'art. 120 del DPR 384 del 1990.

## **SERVIZIO MILITARE**

### **Servizio militare**

**(articolo 27 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art. 24 CCNL 3 novembre 2005)**

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 e successive modificazioni e integrazioni. 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.

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<sup>22</sup>.

## DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

### Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

**(Articolo 19 CCNL 3 novembre 2005 modificato dagli artt. 13 e 14 del CCNL 17 ottobre 2008)**

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'azienda o ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

3 bis. In ogni caso, l'azienda è tenuta ad attivare le procedure di cui all'art. 36 del CCNL 5.12.1996 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

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 septies dell'art. 15 della legge n. 55 del

<sup>22</sup> *Articolo 25 D.Lgs 215/01 (Disposizioni per disciplinare la trasformazione progressiva dello strumento militare in professionale, a norma dell'articolo 3, comma 1, della legge 14 novembre 2000, n. 331)(Ufficiali delle forze di completamento)*

1. In relazione alla necessità di disporre di adeguate forze di completamento, con specifico riferimento alle esigenze correlate con le missioni internazionali ovvero con le attività addestrative, operative e logistiche sia sul territorio nazionale sia all'estero, gli ufficiali di complemento o in ferma prefissata, su proposta dei rispettivi Stati maggiori o Comandi generali e previo consenso degli interessati, possono essere richiamati in servizio con il grado e l'anzianità posseduta ed ammessi ad una ferma non superiore ad un anno, rinnovabile a domanda dell'interessato per non più di una volta, al termine della quale sono collocati in congedo.

2. Agli ufficiali delle forze di completamento si applicano le norme di stato giuridico previste per gli ufficiali del servizio permanente.

3. L'avanzamento dei predetti ufficiali avviene con le modalità previste per gli ufficiali del congedo di cui al Titolo IV della legge 12 novembre 1955, n. 1137, e successive modificazioni.

4. Gli ufficiali inferiori delle forze di completamento possono partecipare ai concorsi per il reclutamento degli ufficiali di cui all'articolo 4, comma 4, e all'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1997, n. 490, e successive modificazioni, sempre che gli stessi non abbiano superato il 40° anno di età. Al termine dei prescritti corsi formativi, i predetti ufficiali sono iscritti in ruolo, con il grado rivestito, dopo l'ultimo dei parigrado in ruolo.

5. Le disposizioni di cui al comma 4 si applicano all'Arma dei carabinieri con riferimento al reclutamento degli ufficiali di cui agli articoli 6, comma 3, 7, comma 1 e 8, comma 1, del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 298, sempreché gli ufficiali interessati non abbiano superato il 34° anno di età.

6. La nomina ad ufficiale di complemento ai sensi dell'articolo 4 del regio-decreto 16 maggio 1932, n. 819, può essere conferita ai cittadini italiani in possesso di spiccata professionalità che diano ampio affidamento di prestare opera proficua nelle Forze armate. La nomina è conferita previo giudizio della Commissione ordinaria d'avanzamento, che stabilisce il grado ed il ruolo d'assegnazione, sentiti i rispettivi Capi di stato maggiore o Comandanti generali.

7. Con decreto del Ministro della difesa o del Ministro delle finanze, secondo le rispettive competenze, sono definite in relazione alle specifiche esigenze di ciascuna Forza armata, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza:

a) le modalità per l'individuazione delle ferme e della loro eventuale estensione nell'ambito del limite massimo di cui al comma 1;

b) i requisiti fisici ed attitudinali richiesti ai fini dell'esercizio delle mansioni previste per gli ufficiali chiamati o richiamati in servizio. Gli ordinamenti di ciascuna Forza armata, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza individuano gli eventuali specifici requisiti richiesti, anche relativamente alle rispettive articolazioni interne.

c) le procedure da seguirsi, le modalità per l'individuazione delle professionalità e del grado conferibile ai sensi del comma 5, gli eventuali ulteriori requisiti, secondo criteri analoghi a quelli individuati dal titolo II del regio-decreto 16 maggio 1932, n. 819.

8. Agli ufficiali delle forze di completamento, che siano lavoratori dipendenti pubblici, chiamati in servizio per le esigenze delle forze di completamento, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali determinate ed attribuite ai sensi dell'articolo 28, comma 5, e limitatamente al periodo di effettiva permanenza nelle posizioni precedentemente individuate, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovute dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato.

*Articolo 28 D.Lgs 215/01 (Disposizioni per disciplinare la trasformazione progressiva dello strumento militare in professionale, a norma dell'articolo 3, comma 1, della legge 14 novembre 2000, n. 331)(Armonizzazione del trattamento economico degli ufficiali)*

1. Al sottotenente di complemento in servizio di prima nomina ed al tenente di complemento in rafferma continuano ad essere corrisposti lo stipendio e le indennità relative rispettivamente ai livelli retributivi VI<sup>1</sup> e VII<sup>2-bis</sup> nonché le indennità operative già previste, rispettivamente, per i gradi di sottotenente e di tenente dal decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 394, e successive modificazioni e integrazioni.

2. Agli ufficiali dei gradi di sottotenente, tenente, capitano e maggiore in servizio permanente o in ferma dodecennale di cui alla legge 19 maggio 1986, n. 224, ai quali si applica l'articolo 32, comma 3, del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 298, sono corrisposte, a decorrere dal 15 marzo 2001, anche le indennità operative previste per il grado superiore dal decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 394, e successive modificazioni e integrazioni.

3. A decorrere dal 15 marzo 2001, agli ufficiali dell'Arma dei carabinieri destinatari del trattamento economico di cui all'articolo 43, commi ventiduesimo e ventitreesimo, della legge 1° aprile 1981, n. 121, lo stipendio è determinato, se più favorevole, sulla base dell'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 novembre 1982, n. 869, prescindendo dalla promozione ai gradi ivi previsti.

4. Agli ufficiali in ferma prefissata si applica il trattamento previsto per gli ufficiali di complemento.

5. Agli ufficiali delle forze di completamento si applica, qualora in servizio, il trattamento economico previsto per gli ufficiali del servizio permanente.

1990<sup>23</sup> e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1 lettera a) e b) limitatamente all'art. 316<sup>24</sup> e 316 bis<sup>25</sup> del codice penale nonché lettere c) ed f).

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001<sup>26</sup>, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (trasferimento provvisorio di sede). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001<sup>27</sup> (sospensione obbligatoria).

6. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta sino al 30 dicembre 2003 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 4 del CCNL del 5 dicembre 1996. Dal 31 dicembre 2003, l'indennità rimane pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 3 del presente contratto. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.<sup>28</sup> ed, ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003<sup>29</sup>, come modificato dalla legge 126 del 2004<sup>30</sup>.

<sup>23</sup> *Articolo 15 L. 55/90 e s.m. e i. (Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale). (Articolo abrogato, salvo per quanto riguarda gli amministratori delle A.S.L. e delle aziende ospedaliere e i consiglieri regionali, dall'articolo 274 del decreto legislativo n. 267 del 2000)*

<sup>4-septies</sup>. Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 1 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. Per il personale degli enti locali la sospensione è disposta dal capo dell'amministrazione o dell'ente locale ovvero dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalità e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. Per il personale appartenente alle regioni e per gli amministratori e i componenti degli organi delle unità sanitarie locali, la sospensione è adottata dal presidente della giunta regionale, fatta salva la competenza, nella regione Trentino-Alto Adige, dei presidenti delle province autonome di Trento e di Bolzano. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati al comma 1.

<sup>24</sup> *Articolo 316 Codice Penale (Peculato mediante profitto dell'errore altrui)*

1. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altre utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni

<sup>25</sup> *Articolo 316bis Codice Penale (Malversazione a danno dello Stato)*

1. Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni

<sup>26</sup> *Articolo 3 L. 97/01 (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 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.

<sup>27</sup> *Articolo 4 L. 97/01. (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.

<sup>28</sup> *Articolo 653 Codice di Procedura Penale (Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare)*

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

<sup>29</sup> *Articolo 3 L. 350/03*

57. Il pubblico dipendente che sia stato sospeso dal servizio o dalla funzione e, comunque, dall'impiego o abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza a seguito di un procedimento penale conclusosi con sentenza definitiva di proscioglimento, anche se già collocato in quiescenza alla data di entrata in vigore della presente legge, ha il diritto di ottenere, su propria richiesta, dall'amministrazione di appartenenza il prolungamento o il ripristino del rapporto di impiego, oltre i limiti di età previsti dalla legge, per un periodo pari a quello della durata complessiva della sospensione ingiustamente subita, anche in deroga ad eventuali divieti di riassunzione previsti dal proprio ordinamento, con il medesimo trattamento giuridico ed economico a cui avrebbe avuto diritto in assenza della sospensione, secondo modalità stabilite con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

<sup>30</sup> *Articolo 1 L.126/04 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 marzo 2004, n. 66, recante interventi urgenti per i pubblici dipendenti sospesi o dimessi dall'impiego a causa di procedimento penale, successivamente conclusosi con proscioglimento)*

1. Al comma 57 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo le parole: «sentenza definitiva di proscioglimento» sono inserite le seguenti: «perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, anche se pronunciati dopo la cessazione del servizio, e, comunque, nei cinque anni antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge»;

b) le parole: «oltre i limiti di età previsti dalla legge» sono sostituite dalle seguenti: «anche oltre i limiti di età previsti dalla legge, comprese eventuali proroghe»;

c) dopo le parole: «sospensione ingiustamente subita» sono inserite le seguenti: «e del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza, cumulati tra loro.»;

d) le parole: «secondo modalità stabilite con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge» sono soppresse;

e) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Alle sentenze di proscioglimento di cui al presente comma sono equiparati i provvedimenti che dichiarano non doversi procedere per una causa estintiva del reato pronunciati dopo una sentenza di assoluzione del dipendente imputato perché il fatto non sussiste o perché non lo ha commesso, o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato. Ove la sentenza irrevocabile di proscioglimento sia stata emanata anteriormente ai cinque anni antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge, il pubblico dipendente può chiedere il riconoscimento del migliore trattamento pensionistico derivante dalla ricostruzione della carriera con il computo del periodo di sospensione dal servizio o dalla funzione o del periodo non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza.».

8. Ove il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi diversi da quelli indicati nelle norme richiamate al comma 7, fatto salvo il caso di morte del dipendente, l'azienda valuta tutti i fatti originariamente contestati per i quali non sia intervenuto il proscioglimento al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per il recesso.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001<sup>31</sup>.

10. Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

11. Nel caso previsto dal comma 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 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

13. La presente disciplina disapplica l'art. 30 del CCNL 5 dicembre 1996.

### **Comitato dei Garanti (Articolo 23 CCNL 8 giugno 2000)**

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 previste dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000 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.

<sup>31</sup> *Articolo 5 L. 97/01 (Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva).*

2. Dopo l'articolo 32-*quater* del codice penale è inserito il seguente:

"Art. 32-*quinqües*. – (Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego). – Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-*ter* e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica".

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.

**(Articolo 1 CCNL integrativo 24 ottobre 2001)**

1. Il parere di cui all'art. 23, commi 1 e 5 è richiesto al Comitato dei Garanti una sola volta, al termine delle procedure dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000, solo dopo le quali l'azienda è in grado di formulare la propria proposta di recesso.

2. Il recesso è adottato dall'azienda in conformità al parere in tal senso espresso dal Comitato dei garanti improrogabilmente entro i trenta giorni dal ricevimento della richiesta. Il parere è vincolante.

**(Articolo 1 CCNL integrativo 29 settembre 2004)**

1) Tutte le procedure di recesso promosse successivamente all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000 vanno definite previo conforme parere del Comitato dei garanti, che deve essere pertanto istituito;

2) Solo le procedure di recesso attivate prima dell'entrata in vigore del CCNL indicato al comma 1 possono avere ulteriore corso anche in mancanza dell'istituzione del Comitato dei garanti trascorso il periodo di cui all'art. 23, comma 7, secondo le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996.

**(Articolo 20 CCNL 3 novembre 2005)**

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.

**Copertura assicurativa**

**(Articolo 21 CCNL 3 novembre 2005)**

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 CCNL 3 novembre 2005

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.

#### **(Articolo 24 CCNL 8 giugno 2000 modificato dagli artt. 21 e 24 CCNL 3 novembre 2005)**

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. 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 CCNL 3 novembre 2005 a condizione che ne abbia la necessaria capienza.

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.

#### **Patrocinio legale (Articolo 25 CCNL 8 giugno 2000)**

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. E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

#### **Copertura assicurativa e tutela legale (Articolo 16 CCNL 17 ottobre 2008)**

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 CCNL 17.10.2008, 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 CCNL del 17 ottobre 2008.

### **Clausole speciali (Articolo 22 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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.

### **Diritti derivanti da invenzione industriale (Articolo 23 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

### **Mensa (Articolo 24 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.
2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il costo del pasto, determinato in sostituzione del servizio mensa, a carico dell'azienda non può superare complessivamente l'importo di £. 10.000 (pari a € 5,16). Il dirigente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2.000 (pari a € 1,03) per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.
5. Sono disapplicati gli artt. 33 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 2 del D.P.R. 384/1990.

**Attività sociali, culturali e ricreative  
(Articolo 25 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Le attività sociali, culturali e ricreative promosse nelle aziende sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.
2. Sono disapplicati gli artt. 34 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 3 del D.P.R. 384/1990.

**Comportamento in servizio  
(articolo 11 CCNL 17 ottobre 2008)**

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

## PARTE IV FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

### PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

#### Assunzioni a tempo determinato

(Articolo 16 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dal CCNL integrativo 5 agosto 1997)

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 CCNL 5.12.1996, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983<sup>32</sup>, convertito con modificazioni nella L.

<sup>32</sup> *Articolo 5 D.Lgs. 463/83 convertito nella legge 638/83*

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 (48).

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.

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 CCNL 5.12.1996;

- 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 CCNL 5.12.1996 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<sup>33</sup> 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.13 CCNL 8.6.2000, 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. 13.

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

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 (49).

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.

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 (50) (50/a).

- 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.

#### **Clausola di interpretazione autentica**

##### **(Articolo 1 CCNL integrativo 17 ottobre 2000)**

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 e 36 (in particolare comma 3) del CCNL del 5 dicembre 1996, che regolano il recesso per i dirigenti a tempo indeterminato.

### **RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO**

#### **Accesso al regime ad impegno ridotto**

##### **(Articolo 2 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)**

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<sup>34</sup>.

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.

#### **Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto**

##### **(Articolo 3 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)**

---

<sup>33</sup> Il riferimento è all'art. 28 del CCNL del 5 dicembre 1996. L'istituto dell'aspettativa è stato però ridisciplinato dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004

<sup>34</sup> *Articolo 4 L. 53/00 (Congedi per eventi e cause particolari).*

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.

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<sup>35</sup>. 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 del CCNL integrativo 25 gennaio 2001.

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<sup>36</sup>, 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<sup>37</sup>.

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<sup>38</sup>.

#### **Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto (Articolo 4 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)**

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.

<sup>35</sup> Vedi articolo 14 comma 2 del CCNL 3.11.2005

<sup>36</sup> *Articolo 1 L. 662/96 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. Un quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del 20 per cento è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

<sup>37</sup> *Articolo 6 D.Lgs 61/00 (Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)*

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

<sup>38</sup> *Articolo 20 L. 488/99*

18-bis. È consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro

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<sup>39</sup>, 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<sup>40</sup>.

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 - chiede 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

<sup>39</sup> *Articolo 1 D.Lgs 61/00 (Definizioni)*

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

<sup>40</sup> Fondo per la retribuzione del trattamento accessorio

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 servizio 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.

#### **Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti (Articolo 5 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)**

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 4, comma 6 CCNL integrativo 25 gennaio 2001 avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge 662/1996<sup>41</sup>. 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.

#### **Incompatibilità (per i dirigenti ad impegno ridotto) (Articolo 6 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)**

1. E' 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.

#### **Norma transitoria (per i dirigenti ad impegno ridotto) (Articolo 7 CCNL integrativo 25 gennaio 2001)**

1. Le disposizioni di cui al CCNL integrativo 25 gennaio 2001 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

<sup>41</sup> *Articolo 1 L. 662/96*

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. Un quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del 20 per cento è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

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 del CCNL integrativo 25 gennaio 2001.

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.

## **PARTE V RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MOBILITA'**

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Cause di cessazione del rapporto di lavoro (Articolo 34 CCNL 5 dicembre 1996)**

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 CCNL 5 dicembre 1996 e articolo 10 CCNL integrativo 10 febbraio 2004, 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.

#### **Obblighi delle parti (Articolo 35 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 34 CCNL 5 dicembre 1996, 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 (Articolo 39 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 20 CCNL 8 giugno 2000)**

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

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

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

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

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

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

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c.<sup>42</sup>. 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.

### **Risoluzione consensuale (Articolo 22 CCNL 8 giugno 2000)**

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) CCNL 8 giugno 2000<sup>43</sup>.
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 nonché della retribuzione di posizione complessiva in atto.

### **Recesso dell'azienda o ente (Articolo 36 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a

<sup>42</sup> *Articolo 2122 Codice Civile (Indennità in caso di morte)*

I. 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.

II. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno

III. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima

IV. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità

<sup>43</sup> L'articolato è rimasto invariato come art. 6 lett. B) CCNL 3 novembre 2005

trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 59, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 59, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso <sup>44</sup>.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei dirigenti di II livello. Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine del quinquennio, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

7. In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996 allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La Commissione concluderà i propri lavori entro il 1 dicembre 1997.

#### **Tentativo obbligatorio di conciliazione (Articolo 40 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 <sup>45</sup> e successive proroghe.

<sup>44</sup> Le procedure del citato articolo 59 del CCNL 5 dicembre 1996 sono state sostituite dalle procedure di cui agli articoli dal 25 al 32 del CCNL del 3 novembre 2005

<sup>45</sup> Art. 4 del CCNQ 23 gennaio 2001. (Procedure di conciliazione e arbitrato).

1. Quando le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione e arbitrato disciplinate dal presente contratto, l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall'art. 69 bis D.lgs. 29/93, salvo che questo non sia già stato espletato ai sensi del citato articolo.
2. Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione sia stato espletato anteriormente al ricorso all'arbitrato ai sensi dell'art. 69 bis del d. lgs. 29/1993, non si applicano i commi da 3 a 7 del presente articolo e la prima udienza deve svolgersi entro 30 giorni dalla data di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro. La parte istante deve depositare presso la sede dell'arbitro la documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, la parte resistente deve depositare la memoria difensiva con la quale prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito delle predette documentazioni rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione.
3. Il tentativo è preceduto dal deposito presso la sede dell'arbitro della documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa nonché della memoria difensiva con la quale l'amministrazione prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito della documentazione di cui sopra rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. La comparizione personale delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di comparizione.
4. L'arbitro è tenuto a svolgere attività di impulso della procedura conciliativa e a porre in essere ogni possibile tentativo per una soluzione concordata e negoziata della controversia.
5. Se la conciliazione riesce, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c. L'atto deve essere tempestivamente trasmesso alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro. Tutti gli elementi utili alla definizione del contenuto dell'atto conciliativo rientrano negli obblighi di funzionamento di cui all'art. 4 comma 14.
6. Se la conciliazione non riesce l'arbitro, in funzione di conciliatore formula una proposta, comprensiva di ogni costo, con gli effetti di cui al comma 8 dell'art. 69-bis del D.lgs.n.29/1993.
7. Se la proposta non viene accettata, l'arbitro fissa la prima udienza per la trattazione contenziosa. La procedura conciliativa non comporta costi aggiuntivi oltre quanto stabilito nell'atto transattivo.
8. L'arbitro può dichiarare inammissibile la proposizione di fatti e ragioni ulteriori rispetto alle risultanze del processo verbale della mancata conciliazione, qualora ritenga che la tardività dell'atto non sia giustificata da circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili.
9. Qualora l'arbitro ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni l'intenzione di rimettere la questione all'arbitro e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.
10. Nel corso della procedura di conciliazione e arbitrato le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. L'arbitro può sentire testi e disporre l'esibizione di documenti.
11. Il lodo deve essere sottoscritto dall'arbitro entro 60 giorni dalla data della prima udienza di trattazione, salvo proroga non superiore a 30 giorni consentita dalle parti, e deve essere comunicato alle parti, entro 10 giorni dalla sottoscrizione, mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Esaurito il procedimento, i relativi atti devono essere tempestivamente trasmessi alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.
12. Nel giudicare gli arbitri sono tenuti all'osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.
13. La parte soccombente è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro. La cabina di regia di cui all'art. 1 determina la misura delle indennità spettanti agli arbitri, anche per il caso di estinzione del procedimento ai sensi del comma 9.
14. Tutte le attività di segreteria sono di competenza della camera arbitrale stabile o dell'amministrazione presso la quale si svolge il procedimento.

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  
(Articolo 41 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

3. La procedura di conciliazione è attivata 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. 40, comma 3 del CCNL 10 febbraio 2004.

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<sup>o</sup> anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50<sup>o</sup> e 52<sup>o</sup> anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49<sup>o</sup> e 53<sup>o</sup> anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48<sup>o</sup> e 54<sup>o</sup> anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47<sup>o</sup> e 55<sup>o</sup> anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46<sup>o</sup> e 56<sup>o</sup> 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) del CCNL integrativo 10.02.2004.

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 CCNL 10.02.2004. 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.

---

15. Nulla è dovuto all'arbitro in caso di inosservanza a lui imputabile dei termini fissati dal comma 11 nonché in caso di inadempimento degli obblighi di comunicazione alla camera arbitrale stabile stabiliti nel presente accordo.

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. 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.

### **Nullità del recesso (Articolo 38 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 24 e 25 CCNL 5 dicembre 1996.

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

### **Ricostituzione del rapporto di lavoro (Articolo 21 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

7. E' disapplicato l'art. 59 del D.P.R. 761/1979

**Trattamento di fine rapporto  
(Articolo 34 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Dal 31 dicembre 2001, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a) stipendio tabellare di cui all'art. 36 CCNL 8 giugno 2000 (quadriennio normativo 1998-2001 e primo biennio economico 1998-1999) e art. 2 CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) tredicesima mensilità;
- d) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;
- e) eventuali assegni *ad personam*, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
- f) retribuzione di posizione nella misura prevista dall'ultimo periodo dell'art. 8, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000-2001;
- g) indennità di specificità medica, nella misura in godimento;
- h) indennità di esclusività, nella misura in godimento;
- i) indennità di struttura complessa, ove spettante.

2. Per i dirigenti di cui all'art. 44 del CCNL 8 giugno 2000<sup>46</sup>, si fa riferimento al trattamento economico previsto dalla stessa norma al comma 6. Per la retribuzione di posizione si applica il principio di cui al precedente comma 1, lett. f).

**MOBILITA'**

**Disciplina transitoria della mobilità  
(Articolo 22 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente anche nell'ambito dell' ECM deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 20, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

3. Il comma 2 entra in vigore il 30 settembre 2005. Sono fatte salve le procedure dell'art. 20 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dirigente alla data del 29 settembre 2005.

4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del carattere sperimentale della presente norma, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

<sup>46</sup> Si tratta dei rapporti di lavoro a tempo definito

## **Accordi di mobilità (Articolo 31 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedono i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57<sup>47</sup> 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)<sup>48</sup>.

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<sup>49</sup>, 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.

<sup>47</sup> La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000

<sup>48</sup> La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. a) del CCNL 8 giugno 2000

<sup>49</sup> Il riferimento è al CCNL del 5 dicembre 1996, per cui si tratta in effetti delle OO.SS. di cui all'art. 9 CCNL 8 giugno 2000

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 possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57<sup>50</sup> 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 del CCNL del 5 dicembre 1996, 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.

### **Mobilità interna**

#### **(Articolo 16 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 del CCNL 8 giugno 2000 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 13, 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 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 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 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2005 per la durata dell'assegnazione provvisoria.

<sup>50</sup> La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000

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, 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, ai sensi del citato art. 18, 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, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 e 39, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 2, lettera F del CCNL del 3 novembre 2005.

7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998<sup>51</sup> 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, 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, comma 4 del medesimo CCNQ<sup>52</sup>.

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 CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

### **Mobilità volontaria (Articolo 20 CCNL 8 giugno 2000)**

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dirigente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso.

2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di tre mesi.

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lettere b), c) o d) del CCNL dell'8 giugno 2000 per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 28, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

<sup>51</sup> *Articolo 10 CCNQ 7 agosto 1998 (Titolarietà e flessibilità in tema di permessi sindacali)*

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. 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.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunemente denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura 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.

7. 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 loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

<sup>52</sup> *Articolo 18 CCNQ 7 agosto 1998 (Tutela del dirigente sindacale)*

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente traseito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett.b) e c) CCNL 08.06.2000, tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'art. 29, comma 1 del CCNL dell'8 giugno 2000.

5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.

6. E' confermata l'applicazione del comma 16 dell'art. 37 del CCNL del 5 dicembre 1996.

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.

#### **Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero (Articolo 32 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 31, dall'art. 37 comma 16 nonché dall'art. 39, comma 10, sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g, del d.lgs. 502/1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724<sup>53</sup>, sono quelle disciplinate dall'art. 82, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge 724/1994.<sup>54</sup>

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

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero, per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 31 CCNL 5.12.1996.

#### **Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza (Articolo 17 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del

<sup>53</sup> *Articolo 3 L. 724/94*

3. Al personale risultato in esubero a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui al comma 1 si applicano le misure di mobilità previste dalla normativa vigente, esperite le quali le regioni adottano misure di mobilità di ufficio da applicare prioritariamente all'interno dell'unità sanitaria locale e successivamente nell'ambito del territorio regionale. Il personale che non ottempererà al trasferimento d'ufficio è collocato in disponibilità ai sensi dell'articolo 34 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni. Le procedure sono completate entro sessanta giorni dalla data delle disattivazioni o delle riconversioni di cui ai commi 1 e 2. Scaduto tale termine il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della sanità, previo invito alle regioni ad adottare le misure adeguate, attiva il potere sostitutivo con la nomina di commissari "ad acta" per l'adozione dei conseguenti provvedimenti (1).

<sup>54</sup> In effetti l'art. 82 del D.P.R. 384/90 è stato disapplicato e le norme per la mobilità sono quelle del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004. Il comma quindi, deve essere inteso con valore di norma transitoria

dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

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

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

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

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

#### **Comando**

**(Articolo 21 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 24 del CCNL 3 novembre 2005)**

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.

.....

9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979.

#### **Comando finalizzato**

**(Articolo 20 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 modificato dall'articolo 24 del CCNL 3 novembre 2005)**

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 e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi.

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 e l'art.21 commi 6, 7 e 8 del CCNL 8 giugno 2000.

## **PARTE VI FORMAZIONE**

### **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Formazione ed ECM**

#### **(Articolo 23 CCNL 3 novembre 2005)**

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 CCNL del 3 novembre 2005, 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 scadenze 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 stanziati 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.

## **Formazione**

### **(Articolo 18 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 CCNL integrativo 10.02.2004, 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.

## **Congedi per la formazione**

### **(Articolo 19 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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 congedo, 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<sup>55</sup>.

### **Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata (Articolo 33 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 20 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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<sup>56</sup> nonché le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 67, comma 6<sup>57</sup>.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 5<sup>58</sup>, 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<sup>59</sup>.

<sup>55</sup> *Articolo 5 L. 53/00 (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.

<sup>56</sup> Il riferimento è al CCNL del 5 dicembre 1996. Il fondo (definito dal comma 4 dell'articolo) non può essere costituito nei contratti successivi in quanto la quota dei risparmi RIA è stata utilizzata per l'equiparazione dei dirigenti ex-IX livello e successivamente confluisce nel fondo per la retribuzione di posizione ai sensi del comma 5 dell'articolo 9 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico

<sup>57</sup> Quote trattenute dagli onorari dell'attività libero-professionale intramoenia (Il riferimento è al CCNL 5 dicembre 1996)

<sup>58</sup> Il CCNL 5 novembre 2005 individua all'articolo 4 le materie oggetto di contrattazione integrativa

<sup>59</sup> La tipologia degli incarichi è stata rivista e ridefinita nel CCNL dell'8 giugno 2000 per cui si tratta in effetti di incarichi ai sensi dell'art. 27 comma 1 lett. b), c), e d) del CCNL 8 giugno 2000

.....

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.

.....

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.

## PARTE VII TRATTAMENTO ECONOMICO

### RETRIBUZIONE - BUSTA PAGA

#### Retribuzione e sue definizioni

#### (Articolo 26 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

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<sup>60</sup>;
- 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.

#### Struttura della retribuzione dei dirigenti (Articolo 33 CCNL 3 novembre 2005)

<sup>60</sup> La strutturazione della retribuzione di posizione è stata modificata dal CCNL 3 novembre 2005, per cui qui deve intendersi la retribuzione di posizione minima unificata comprensiva anche degli incrementi del CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2004-2005

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 CCNL 3 novembre 2005;
- 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 sempre del CCNL del 3 novembre 2005;
- 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.

**Struttura dello stipendio**

**(Articolo 27 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati :

- a) la denominazione dell'azienda;
- b) le generalità ed il codice fiscale e previdenziale del dirigente;
- c) il periodo cui la retribuzione si riferisce ;
- d) l'importo dei singoli elementi, di cui all'art. 35 del CCNL 8 giugno 2000<sup>61</sup> ;
- e) l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonché le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996.

---

<sup>61</sup> La strutturazione della retribuzione dell'articolo 35 del CCNL 8 giugno 2000 è stata ridefinita dall'articolo 33 del CCNL 3 novembre 2005

**TRATTAMENTO ECONOMICO<sup>62</sup>**

**CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico (1994-1995)**

**Articolo 41 Incrementi contrattuali**

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:
- |                |             |
|----------------|-------------|
| ex IX livello: | L. 110.000; |
| ex X livello:  | L. 136.000  |
| ex XI livello: | L. 174.000  |
2. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
- |                |            |
|----------------|------------|
| ex IX livello: | L. 192.000 |
| ex X livello:  | L. 237.000 |
| ex XI livello: | L. 305.000 |
3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:
- |                |            |
|----------------|------------|
| ex IX livello: | L. 80.000  |
| ex X livello:  | L. 93.000  |
| ex XI livello: | L. 120.000 |
4. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
- |                |            |
|----------------|------------|
| ex IX livello: | L. 140.000 |
| ex X livello:  | L. 163.000 |
| ex XI livello: | L. 209.000 |
5. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:
- |                |  |
|----------------|--|
| ex IX livello: | L. 94.000 con più di 5 anni ; L. 90.000, con meno di 5 anni; |
| ex X livello:  | L. 108.000   |
| ex XI livello: | L. 139.000   |
6. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:
- |                |   |
|----------------|---|
| ex IX livello: | L. 175.000 con più di 5 anni; L. 167.000, con meno di 5 anni; |
| ex X livello:  | L. 201.000  |
| ex XI livello: | L. 258.000  |
7. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 108 del D.P.R. 384/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo della quota parte delle indennità conglobate di cui agli artt. 43, 44 e 45.

**Articolo 42 Stipendio tabellare dei dirigimedicis e veterinari di I e II livello**

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto, in via transitoria, dagli artt. 43 e 44, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, del dirigente di I livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000.
2. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'art. 45 ed indipendentemente dall'effettuazione dell'opzione prevista ai sensi dell'art. 15 comma 4 del d.lgs. 502/1992, lo stipendio tabellare annuo per dodici mensilità del dirigente di II livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 43.941.000.
3. Con il presente contratto il rapporto di lavoro del dirigente medico all'interno dell'azienda o ente, diviene unico. La differenza tra gli stipendi tabellari di cui agli artt. 43,44 e 45, lettere B) e D) ancora esistente alla data di entrata in vigore del presente contratto permane ad esaurimento in capo ai dirigenti ivi indicati, in virtù delle originarie caratteristiche del rapporto di lavoro degli stessi dirigenti, richiamato nei citati articoli.

**Articolo 43 Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello**

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di IX livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:
- A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 27.643.000 che ricomprendono:
- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2;
  - un importo pari al 52,9 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;
- B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 16.615.000 che ricomprendono:
- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4.
  - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. B), primo alinea;
- C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.27.643.000 che ricomprendono:

<sup>62</sup> Gli articoli dei diversi CC.CC.NN.LL. che hanno determinato il trattamento economico fino all'attuale stipendio sono riportati per completezza di informazione e per permettere di seguire l'evoluzione della retribuzione fondamentale nel corso degli anni. Per una più rapida individuazione delle diverse voci stipendiali attualmente in godimento (dopo l'applicazione degli incrementi definiti dal II biennio economico del CCNL 2002-2005) si rimanda alla strutturazione della busta paga in appendice.

- lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
- lo stipendio pari al 52,9 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110 comma 1, lett. C), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;
- D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990:
  - 1) con più di cinque anni in L. 23.511.000 che ricomprendono:
    - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
    - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. C), primo alinea, maggiorate ai sensi dell'art. 117 stesso decreto;
  - 2) con meno di cinque anni in L. 21.838.000 che ricomprendono:
    - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
    - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. C), primo alinea.
- 2. L'art. 117 del D.P.R. 384/1990 trova ancora applicazione nei confronti di tutti i dirigenti indicati nel comma 1 con meno di cinque anni di servizio. A tal fine si precisa che l'indennità medico specialistica di cui all'art. 110, comma 1 lettere A) e C) primi alinea del D.P.R. 384/1990, viene utilizzata dal 1 dicembre 1995 nell'indennità di specificità medica e nella retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 55. Per effetto dell'applicazione dell'art. 117 citato - le maggiorazioni delle citate indennità - che avvengono al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - nonché l'indennità di dirigenza medica che scatta con la medesima decorrenza sono utilizzate allo stesso fine di cui sopra. Per i dirigenti di cui alla lettera B), al compimento del quinto anno, con le modalità dell'art. 117 citato, saranno utilizzate ai medesimi fini solo la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e l'indennità di dirigenza medica. Alla medesima decorrenza, per i dirigenti veterinari di cui alla lettera D) la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e quella di dirigenza medica confluiscono sullo stipendio tabellare.
- 3. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1 è incrementato nel modo seguente, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 583/1996:
  - 1) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. A), C) e D):
    - dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue
    - dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente
  - 2) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. B):
    - dal 1 gennaio 1996 di L. 1.295.000 annue
    - dal 1 luglio 1997 di L. 4.000.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente.
- 4. Dal 1 luglio 1997 lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere A) e C) del comma 1 raggiungerà quello previsto nell'art. 42. Dalla stessa data lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere B) e D) del comma 1 sarà determinato, rispettivamente, in L. 20.615.000 ed in L. 28.845.000. Per i dirigenti veterinari di cui alla lett. D) con meno di cinque anni in L. 27.172.000.
- 5. Lo stipendio tabellare dei dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, corrisponde a quello in atto goduto dai dirigenti già in servizio secondo il comma 1 lettere A) e C) e ne segue la dinamica prevista dai commi 2 e 3.

#### **Articolo 44 Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al X livello**

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di X livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:
  - A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
    - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
    - b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), secondo alinea del D.P.R. 384/1990;
  - B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 20.615.000 che ricomprendono:
    - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello con pari rapporto;
 Ai predetti dirigenti, a decorrere dal 1.12.1995, è, altresì, attribuito un assegno personale non riassorbibile e pensionabile nella misura annua di L. 812.000.
  - C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
    - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
    - b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), secondo alinea, del DPR 384/1990;
  - D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 28.845.000 che ricomprendono:
    - a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
    - b) un importo pari al 20% delle indennità complessive di cui all'art. 110, comma 1 lettera C) secondo alinea del D.P.R. 384/1990.

#### **Articolo 45 Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello**

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già appartenenti all'XI livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è quello stabilito dall'art. 42 e ricomprende:
  - A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 43.941.000 che ricomprendono:
    - a) lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
    - b) un importo pari al 32,6 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), terzo alinea del D.P.R. 384/1990;
  - B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 30.268.000 che ricomprendono:

- lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 3 e 4 ;
- l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990;
- C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.43.941.000 che ricomprendono:
  - lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
  - un importo pari al 32,6 % dell'indennità indicata in oggetto e prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), terzo alinea, del DPR 384/1990;
- D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 40.036.000 che ricomprendono:
  - lo stipendio tabellare dell'ex XI livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 ;
  - l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990.

#### **Articolo 48 Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie**

1. Presso le I.P.A.B. la qualifica di dirigente è unica e corrisponde a quella di dirigente di I livello del S.S.N. Per i dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dagli articoli del Capo I.
2. Per i dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'art. 40 in ordine alla struttura della retribuzione dei dirigenti medici, il trattamento economico stipendiale è così determinato:
  - dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 136.000 che riassume l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 237.000 ;
  - dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 174.000 che riassume l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 305.000.
3. A decorrere dal 1° dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art.51, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L.32.977.000; tale somma, per il dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, ricomprende:
  - a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;
  - b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990;
4. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i due ex livelli dall'art. 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo delle indennità conglobate di cui al comma 3 per l'ex qualifica I dirigenziale.
5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

#### **Articolo 49 Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie**

1. Il trattamento economico stipendiale dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 48, comma 3, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:
  - a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art.48, comma 3;
  - b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:
    - stipendio tabellare ex articolo 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n.438/1992;
    - incrementi contrattuali di cui all'art. 48, comma 2;
    - differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

### **CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico (1996-1997)**

#### **Articolo 2 Incrementi contrattuali**

1. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) del CCNL di cui all'art. 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:
  - I livello dirigenziale : L. 100.000
  - II livello dirigenziale : L. 135.000
2. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassume quello previsto dallo stesso comma :
  - I livello dirigenziale : L. 252.000
  - II livello dirigenziale : L. 339.000
3. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) del CCNL citato al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:
  - I livello dirigenziale : L. 62.000
  - II livello dirigenziale : L. 91.000

4. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassume quello previsto dallo stesso comma:
- I livello dirigenziale: L. 157.000
  - II livello dirigenziale: L. 230.000
5. Dal 1° gennaio 1996 al 31 ottobre 1996 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) del CCNL di cui al comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato:
- I livello dirigenziale: L. 89.000
  - II livello dirigenziale: L. 123.000
6. Dal 1° novembre 1996 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassume quello previsto dallo stesso comma:
- I livello dirigenziale: L. 223.000
  - II livello dirigenziale: L. 309.000
7. Nei confronti dei dirigenti del I livello con anzianità di servizio inferiore ai cinque anni continua altresì a trovare applicazione - ad esaurimento - l'art. 117 del D.P.R. 384/1990, riconfermato dall'art. 43 comma 2 del CCNL di cui all'art. 1.

### Articolo 3 Stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari annui dall'1.11.1996, sono rideterminati nei seguenti importi:
- Dirigenti del I livello ex art. 43 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1: L. 32.393.000
  - Dirigenti del I livello ex art. 43 lett. B) CCNL di cui al comma 1: L. 19.792.000
  - Dirigenti del I livello ex art. 43 lett. D) CCNL di cui al comma 1: L. 27.913.000
  - Dirigenti del I livello ex art. 44 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1: L. 36.000.000
  - Dirigenti del I livello ex art. 44 lett. B) CCNL di cui al comma 1: L. 22.499.000
  - Dirigenti del I livello ex art. 44 lett. D) CCNL di cui al comma 1: L. 31.521.000
  - Dirigenti del II livello ex art. 45 lett. A) e C) CCNL di cui al comma 1: L. 48.000.000
  - Dirigenti del II livello ex art. 45 lett. B) CCNL di cui al comma 1: L. 33.028.000
  - Dirigenti del II livello ex art. 45 lett. D) CCNL di cui al comma 1: L. 43.744.000
2. Dal 1° luglio 1997, gli stipendi annui tabellari dei dirigenti di I livello ex art. 43 del CCNL di cui all'art. 1, per effetto del D.L. 583/1996 ivi citato nonché per gli effetti del comma 1 sono così determinati a regime:
- Dirigenti di I livello lett. A) e C) : L. 36.000.000
  - Dirigenti di I livello lett. B) : L. 22.499.000
  - Dirigenti di I livello lett. D) : L. 31.521.000
3. Il trattamento economico omnicomprensivo di L. 9.158.000 previsto dall'art. 70, comma 5 del CCNL di cui all'art. 1, dall'1.11.1996 è rideterminato in L. 10.800.000

### Articolo 5 Rideterminazione dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione

1. L'indennità di specificità medica spettante ai Dirigenti medici e veterinari di cui agli artt. 43, 44 e 45 del CCNL di cui all'art. 1 è così rideterminata dalle date sottoindicate:

	1.1.1997	31.12.1997
- Dirigenti del I livello lettere A) e C)	L. 13.773.000	L. 15.000.000
- Dirigenti del II livello lettere A) e C)	L. 18.957.000	L. 20.000.000
- Dirigenti del I livello lettere B) e D)	L. 1.840.000	L. 2.000.000
- Dirigenti del II livello lettere B) e D)	L. 3.679.000	L. 4.000.000

2. Nei confronti dei dirigenti di I livello con meno di cinque anni di servizio ai quali dal 1° gennaio 1996 sia stato applicato l'art. 4 della legge 724/1994, la corresponsione dell'indennità di specificità medica nella misura di L. 7.370.000 è sospesa nella misura intera ed erogata in misura ridotta pari a L. 5.660.000. In tal caso, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la sospensione, in deroga a quanto previsto dall'art. 43, comma 2, primo periodo del CCNL di cui all'art. 1, essa è incrementata al compimento del quinto anno, di un importo pari al valore delle indennità di cui all'art. 117 del D.P.R. 384/1990 e con le medesime procedure previste da tale norma. Sino a tale incremento l'indennità di specificità medica prevista per i suddetti dirigenti dall'1.1.1997 ammonta a L. 12.066.000 e dal 31 dicembre 1997 a L. 13.295.000 mentre la componente fissa della retribuzione di posizione dal 1° gennaio 1996 ammonta a L. 136.000, che rimangono costanti al 1° gennaio ed al 31 dicembre 1997.

3. Nei confronti dei dirigenti ai quali dal 1° gennaio 1996 sia stato applicato l'art. 4 della legge 724/1994, la componente fissa della retribuzione di posizione prevista dall'art. 55, comma 7 e tabella allegato n. 3 del CCNL di cui all'art. 1, dalla stessa data è sospesa nella misura intera e, ferme rimanendo le condizioni che ne hanno determinato la sospensione, è erogata in un importo ridotto della misura di seguito indicata:

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

4. La retribuzione di posizione complessivamente prevista nelle due componenti - fissa e variabile - dall'art. 55, comma 7 e relativo allegato n. 3, è rideterminata a decorrere dal 1.1.1997 e sino al conferimento degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 del citato CCNL secondo i valori indicati nella tabella allegato n. 1 del presente contratto.

5. I valori minimi degli incarichi previsti dall'art. 56 del CCNL di cui all'art. 1, dall'1° gennaio 1997 sono così rideterminati:

fascia a): L. 16.000.000  
 fascia b): L. 15.000.000

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

fascia a): L. 11.000.000  
 fascia b): L. 2.300.000

7. Nei casi previsti dal comma 3, ferma restando la collocazione dei dirigenti nella posizione funzionale ricoperta, permane, a titolo individuale, la riduzione del valore della componente fissa della retribuzione di posizione indicata nella tabella allegato n. 1, nelle misure individuate nel comma 3 citato.

8. Resta confermato quanto previsto dagli artt. 56, comma 2, 57, comma 4 e 74, comma 2 del CCNL citato all'art. 1.

9. Qualora la valutazione dei dirigenti prevista dall'art. 59 del medesimo CCNL non risulti positiva, gli effetti della stessa si producono sulla componente variabile della retribuzione di posizione di cui alla tabella allegato n. 1 del presente contratto.

## CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (1998-1999)

### Articolo 36 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

1. Dal 1 novembre 1998 al 31 maggio 1999, gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari previsti per i dirigenti medici e veterinari dagli artt. 43, 44 e 45, lettere A) e C) del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il secondo biennio economico 1996 – 1997, sono i seguenti:

- dirigenti di II livello £ 92.000
- dirigenti di I livello £ 73.000

2. Dal 1 giugno 1999 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassume il precedente:

- dirigenti di II livello £ 172.000
- dirigenti di I livello £ 136.000

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

	dal 1 novembre 1998	dal 1 giugno 1999
- Dirigenti di II livello:	£ 49.104.000;	£ 50.064.000
- Dirigenti di I livello:	£ 36.876.000;	£ 37.632.000

4. Fatto salvo quanto previsto dall'art.38 a decorrere dal 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, essendo la dirigenza medico veterinaria collocata in un ruolo unico lo stipendio tabellare annuo lordo per dodici mensilità per tutti i dirigenti anche assunti con incarico di direzione di struttura complessa, con avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale successivamente alla entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, è fissato in £37.632.000.

5. Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

### Articolo 43 Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extramuraria

1. Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari, previsti per i dirigenti medici e veterinari indicati dagli artt. 43, 44 e 45, lettere B) e D) del CCNL 5 dicembre 1996, come rideterminati per il secondo biennio economico 1996 – 1997 sono i seguenti:

A) Dal 1 novembre 1998 :

a) Medici già a tempo definito

Dirigenti di II livello £69.000

Dirigenti di I livello £52.000

b) Veterinari di cui alla lettera D) degli artt. 43,44, e 45 del CCNL 5 dicembre 1996

Dirigenti di II livello £86.000

Dirigenti di I livello £67.000

B) Dal 1 giugno 1999, con il riassorbimento del precedente incremento, gli incrementi tabellari sono i seguenti :

a) Medici già a tempo definito

Dirigenti di II livello £129.000

Dirigenti di I livello £97.000

b) Veterinari di cui alla lettera D) degli artt. 43,44, e 45 del CCNL 5 dicembre 1996

Dirigenti di II livello £160.000

Dirigenti di I livello £124.000

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici di cui al comma 1 lett. A e B, punto a), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	£33.828.000;	£34.548.000
Dirigenti già di I livello:	£23.111.000;	£23.651.000

Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità dal 1 agosto 1999 è così articolato:

a) stipendio tabellare annuo nella misura di £ 23.651.000 già previsto per i dirigenti di I livello;

b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 £ 11.582.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

3. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti veterinari di cui al comma 1 lett. A e B, punto b), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	£44.776.000;	£45.664.000
Dirigenti già di I livello:	£32.325.000;	£33.009.000

Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità – dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

a) stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di £33.009.000;

b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di £ 13.485.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

4. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni personali di cui alle lettere b) dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998.

5. Il trattamento economico omnicomprensivo di £ 10.800.000 previsto per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione indicata nell'art. 133 del DPR 384/1990, è rideterminato in £ 11.156.000.

6. I dirigenti di cui al presente articolo mantengono l'indennità integrativa speciale in godimento.

7. Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996 fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

### **Articolo 44 Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti**

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari dei dirigenti medici già di I e II livello sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare completa attuazione agli artt. 42 e 72 del CCNL del 5 dicembre 1996 circa la riconduzione di tali dirigenti medici ad un rapporto di lavoro unico anche per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 16 e 17.

2. Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - è portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, attribuendo agli stessi:

- a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;
- b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico - veterinaria nella misura prevista dall'art. 37;
- c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 30 l'indennità di incarico prevista dall'art. 40, che assorbe l'assegno personale dell'art. 43, comma 2. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento.
- d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;
- e) la retribuzione di posizione definita aziendali in relazione all'incarico affidato, nel rispetto dell'art. 39;
- f) la retribuzione di risultato, ove spettante.

Per i dirigenti già di II livello a tempo definito che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'art. 30.

3. Il comma 2 si applica anche ai dirigenti veterinari già di I e II, di cui all'art. 43, comma 1 lett. A) punto b), i quali abbiano optato per l'esclusività di rapporto. In tal caso l'indennità prevista al punto c) del comma 2 per i dirigenti già di II livello che abbiano mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 30 assorbe l'assegno personale di cui all'art. 43, comma, 3.

4. Il comma 2 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 70, comma 5 del CCNL 5 dicembre 1996 che alla data prevista del 14 marzo 2000, abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo.

5. Per i dirigenti medici e veterinari dei commi precedenti che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente - con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).

6. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto esclusivo. In tale caso a detti dirigenti è attribuito:

- a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;
- b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico-veterinaria ove in godimento e nella misura prevista dall'art. 37;
- c) ai dirigenti medici e veterinari già di II livello di cui all'art. 43, commi 2 e 3, l'assegno personale ivi previsto alla lett. b) è riassorbito;
- d) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 39.

7. Le aziende fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario.

### **Articolo 46 Trattamento economico fondamentale**

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36, comma 1, ivi compresi i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo spettano:

- a) il trattamento economico tabellare dell'art. 36, comma 4;
- b) l'indennità integrativa prevista dall'art. 37;
- c) per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 38, comma 1 e l'indennità di specificità medica del comma 2;
- d) le altre voci previste dall'art. 35 lettera A) ove spettanti.

2. Ai dirigenti di cui all'art. 43 comma 1 che non siano passati al rapporto unico ai sensi dell'art. 44 competono:

- a) il trattamento economico tabellare previsto dall'art. 43 commi 2 e 3;
- b) l'indennità integrativa in godimento e quella di specificità medica prevista dalla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico 1996 - 1997 per i relativi rapporti di lavoro;
- c) per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 43, commi 2 e 3;
- d) le altre voci previste dall'art. 35 lettera A) ove spettanti.

3. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni di cui ai commi 1 e 2 lettera c), nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.

### **Articolo 47 Retribuzione di posizione e di risultato**

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, a rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:

- a) componente fissa come da tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997, nella misura ridotta dall'art. 5 dello stesso contratto. Detta riduzione - ove l'opzione sia stata espressa in applicazione del dlgs 229/1999, decorre da tale ultima data;
- b) parte variabile in godimento ridotta del 50%. Tale riduzione si applica anche ai dirigenti indicati nell'art. 44, comma 6) limitatamente alla parte - eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico 1996 - 1997 - eventualmente ridefinita in azienda.

2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'art. 39.

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.

4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.

5. La riduzione di cui al comma 1, lett. b) e quella del comma 4 decorrono dal 1 luglio 1999. Quella del comma 3 decorre dal 1 luglio 2000.

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.

7. Le aziende provvederanno al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1 luglio 1999 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione in non più di sei soluzioni mensili.

### **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.

## **CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico (2000-2001)**

### **Articolo 2 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare**

1. Dal 1 luglio 2000 al 30 giugno 2001, l'incremento mensile lordo degli stipendi tabellari previsti per il ruolo e livello unico dei dirigenti medici e veterinari dall' art. 36 del CCNL relativo al I biennio economico, stipulato in data 8 giugno 2000, è di £50.000.

2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di £96.000, che riassume il precedente.

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

dal 1 luglio 2000	dal 1 luglio 2001
£38.232.000	£38.784.000

### **Articolo 3 Equiparazione <sup>63</sup>**

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 41, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello, qualificato e non dell'ex DPR 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con la medesima decorrenza è equiparata a quella dell'ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è, pertanto, così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa:	£ 2.000.000	£ 2.000.000
- parte variabile:	£10.820.000	£10.063.000

2. La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo alla data del 14 marzo 2000, i quali si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 è così determinata:

Medici Veterinari		
- parte fissa:	£1.000.000	£1.000.000
- parte variabile:	£5.214.000	£2.707.000

3. La retribuzione di posizione di cui al 1 comma spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – II biennio economico 1996 -1997 - ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

Dirigenti comma 1:	Medici	Veterinari
- parte variabile	£4.327.000	£4.028.000
Dirigenti comma 2:		
- parte variabile	£2.516.000	£2.351.000

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda ai dirigenti del comma 4 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 39, comma 10 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 3 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

<sup>63</sup> Articolo 38 CCNL integrativo 10 febbraio 2004

2. In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello già a tempo pieno (art. 36 del CCNL dell' 8 giugno 2000, I biennio economico) che alla data del 14 marzo 2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo. La riduzione di cui all'art. 47 del citato CCNL del I biennio economico, trova applicazione sulla retribuzione di posizione - parte variabile – così rideterminata nel II biennio economico. La presente clausola entra in vigore dal 1 febbraio 2001 come l'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

6. Con i commi 1, 2 e 4 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.
7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 4 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.
8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, Il biennio economico 1996 - 1997.

#### **Articolo 4 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione**

1. Per i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori :

	Medici	Veterinari
- parte fissa:	£2.000.000	£2.000.000
- parte variabile:	£4.327.000	£4.028.000

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all' art. 3, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva.
3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell' art. 57, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 3, comma 5.
4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.
5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto costituisce il minimo contrattuale per tale voce. Essa sostituisce quella prevista dal comma 11 dell'art. 39 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

#### **Articolo 6 Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo**

1. Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari, previsti per i dirigenti medici e veterinari indicati dall'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 sono i seguenti:

- A) Dal 1 luglio 2000 :
- a) Dirigenti Medici già a tempo definito £36.000
- b) Veterinari £46.000
- B) Dal 1 luglio 2001 gli incrementi tabellari sono i seguenti :
- a) Medici già a tempo definito £33.000
- b) Veterinari £42.000

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici e veterinari di cui al comma 1 lett. a e b, alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 luglio 2000	1 luglio 2001
Dirigenti medici	£24.083.000	£24.479.000
Dirigenti veterinari	£33.561.000;	£34.065.000

3. Per i dirigenti medici e veterinari già di II livello dirigenziale è conservato l'assegno personale previsto dall'art. 43, commi 2 e 3 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.
4. Il trattamento economico omnicomprensivo di £11.156.000 previsto per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo, è rideterminato rispettivamente alle decorrenze del 1/7/2000 e 1/7/2001 in £ 11.289.872 ed in £ 11.412.588.
5. Sono confermate le disposizioni dell'art. 44, commi 6 e 7 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, per effetto delle quali i dirigenti di cui al presente articolo improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 debbono trasformare il proprio rapporto di lavoro anche in caso di non opzione per il rapporto esclusivo con l'attribuzione di quanto previsto dalle medesime clausole.

#### **Articolo 7 Trattamento economico fondamentale**

1. Il trattamento economico fondamentale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo di cui all'art. 46 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, è confermato e segue la dinamica degli incrementi contrattuali prevista per i dirigenti cui si riferisce.

### **CCNL integrativo 10 febbraio 2004**

#### **Art. 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti**

1. Dal 1 gennaio 2001, lo stipendio tabellare attribuito al livello unico dei dirigenti medici e veterinari di cui all' art 2 del CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 - 2001, comprensivo degli aumenti del luglio 2000, è incrementato di un importo mensile lordo di £. 43.000 (pari a € 22,21).
2. Dal 1 luglio 2001 è corrisposto un incremento di £. 89.000 (pari a € 45,96) che assorbe il precedente.
3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1, dal 1 gennaio 2001 è fissato in £. 38.748.000 (pari a € 20.011,67) e dal 1 luglio 2001 è stabilito in £. 39.300.000 lorde ( pari a € 20.296,76).
4. L'incremento di cui al comma 1 si applica anche ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 46 del CCNL 8 giugno 2000 relativo al I biennio economico.
5. Il presente articolo sostituisce i commi 2 e 3 dell'art. 2 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico, ad eccezione di quanto riguarda gli incrementi ed i valori di cui alle decorrenze del 1 luglio 2000 che rimangono confermati.

#### **Art. 36 Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo**

1. Dal 1 gennaio 2001, lo stipendio tabellare attribuito al livello unico dei di-ri-genti medici e veterinari di cui all' art 6 del CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001 è incrementato dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:

- a) medici : £. 30.000 (pari a € 15,49)  
b) veterinari : £. 39.000 (pari a € 20,14).

2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 sono corrisposti i seguenti incrementi che assorbono quello del comma precedente:

- a) medici : £. 63.000 (pari a € 32,54)  
b) veterinari : £. 81.000 (pari a € 41,83).

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici e veterinari di cui al comma 1 lett. a) e b), è così stabilito:

**Dal 1 gennaio 2001:**

- dirigenti medici : £. 24.455.000 ( pari a € 12.62995)  
dirigenti veterinari : £. 34.029.000 (pari a € 17.574,51);

**Dal 1 luglio 2001:**

- dirigenti medici : £. 24.851.000 ( pari a € 12.834,47)  
dirigenti veterinari : £ 34.533.000 (pari a € 17.834, 81)

3. Il trattamento economico omnicomprendivo di £. 11. 289.872 (pari ad € 5.830,73) – previsto dall'art 6 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo - in godimento da parte degli stessi al 1 gennaio 2001 - è rideterminato dalla stessa data in £. 11. 442.246 (pari a € 5.909, 43) e dal 1 luglio 2001 in £. 11.605.251 (pari a € 5.993,61 ).

4. Il presente articolo, fermo rimanendo quanto riguarda gli incrementi ed i valori di cui alle decorrenze del 1 luglio 2000 che rimangono confermati, sostituisce tutti gli altri incrementi e corrispondenti valori previsti nell'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

### CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico (2002-2003)

#### Articolo 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 - 2003

1. Dall'1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 35, del CCNL stipulato il 10 febbraio 2004, integrativo del CCNL 8 giugno 2000 è incrementato di € 70,40 lordi mensili. Dalla stessadata, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 21.141,56.

2. Dal 1 gennaio 2003 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato:

- di ulteriori € 82,50 lordi mensili;
- dell'importo lordo mensile dell'indennità integrativa speciale in godimento, pari ad € 551,54, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta

Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 28.730,00.

3. Gli stipendi tabellari annui lordi di cui ai commi 1 e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

#### Articolo 37 La retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	variabile	Totale	fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	12.000.000	8.141.000	20.141.000	6.197,48	4.204,47	10.401,95
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	11.000.000	7.049.000	18.049.000	5.681,02	3.640,50	9.321,52
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	10.000.000	7.017.000	17.017.000	5.164,56	3.623,97	8.788,53
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	11.078.000	7.037.000	18.115.000	5.721,30	3.634,30	9.355,60
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	7.940.000	4.880.000	12.820.000	4.100,66	2.520,30	6.620,96
Dirigente equiparato	2.000.000	10.820.000	12.820.000	1.032,91	5.588,05	6.620,96
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.327.000	6.327.000	1.032,91	2.234,70	3.267,61

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro				Fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale Al 31.12.2001	Incremento parte fissa			
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	6.197,48	4.204,47	10.401,95	1.260,00	7.457,48	4.204,47	11.661,95
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	5.681,02	3.640,50	9.321,52	1.260,00	6.941,02	3.640,50	10.581,52
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	5.164,56	3.623,97	8.788,53	1.260,00	6.424,56	3.623,97	10.048,53
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.721,30	3.634,30	9.355,60	694,80	6.416,10	3.634,30	10.050,40
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,66	2.520,30	6.620,96	445,20	4.545,86	2.520,30	7.066,16
Dirigente equiparato	1.032,91	5.588,05	6.620,96	445,20	1.478,11	5.588,05	7.066,16
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.234,70	3.267,61	445,20	1.478,11	2.234,70	3.712,81

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro				fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa			
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	7.457,48	4.204,47	11.661,95	1.894,80	9.352,28	4.204,47	13.556,75
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	6.941,02	3.640,50	10.581,52	1.894,80	8.835,82	3.640,50	12.476,32
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	6.424,56	3.623,97	10.048,53	1.894,80	8.319,36	3.623,97	11.943,33
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.416,10	3.634,30	10.050,40	1.045,20	7.461,30	3.634,30	11.095,60
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.545,86	2.520,30	7.066,16	668,40	5.214,26	2.520,30	7.734,56
Dirigente equiparato	1.478,11	5.588,05	7.066,16	668,40	2.146,51	5.588,05	7.734,56
Dirigente < 5 anni	1.478,11	2.234,70	3.712,81	668,40	2.146,51	2.234,70	4.381,21

- Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.
- Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.
- La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.
- La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

### Art. 38 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	10.000.000	6.760.000	16.760.000	5.164,56	3.491,24	8.655,80
Dirigente incarico struttura complessa territorio	10.000.000	6.314.000	16.314.000	5.164,56	3.260,90	8.425,46
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	11.078.000	6.971.000	18.049.000	5.721,30	3.600,22	9.321,52
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	7.940.000	4.123.000	12.063.000	4.100,66	2.129,35	6.230,01
Dirigente equiparato	2.000.000	10.063.000	12.063.000	1.032,91	5.197,10	6.230,01
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.028.000	6.028.000	1.032,91	2.080,28	3.113,19

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	5.164,56	3.491,24	8.655,80	1.125,60	6.290,16	3.491,24	9.781,40
Dirigente incarico struttura complessa territorio	5.164,56	3.260,90	8.425,46	1.240,80	6.405,36	3.260,90	9.666,26
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.721,30	3.600,22	9.321,52	510,00	6.231,30	3.600,22	9.831,52
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,66	2.129,35	6.230,01	510,00	4.610,66	2.129,35	6.740,01
Dirigente equiparato	1.032,91	5.197,10	6.230,01	510,00	1.542,91	5.197,10	6.740,01
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.080,28	3.113,19	510,00	1.542,91	2.080,28	3.623,19

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	6.390,16	3.491,24	9.781,40	1.749,60	8.039,76	3.491,24	11.531,00
Dirigente incarico struttura complessa territorio	6.405,36	3.260,90	9.666,26	1.864,74	8.270,10	3.260,90	11.531,00
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.231,30	3.600,22	9.831,52	766,80	6.998,10	3.600,22	10.598,32
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.610,66	2.129,35	6.740,01	766,80	5.377,46	2.129,35	7.506,81
Dirigente equiparato	1.542,91	5.197,10	6.740,01	766,80	2.309,71	5.197,10	7.506,81
Dirigente < 5 anni	1.542,91	2.080,28	3.623,19	758,02	2.300,93	2.080,28	4.381,21

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n.7.
5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.
6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.
7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

### **Art. 39 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo**

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000 nonché degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio come integrati dall'art. 38, comma 2, del CCNL 10 febbraio 2004 (emendato dall'art. 24, comma 17 del presente contratto), risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area chirurgica	9.033.000	4.070.500	13.103.500	4.665,15	2.102,23	6.767,38
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area medicina	8.033.000	3.524.500	11.557.500	4.148,69	1.820,25	5.968,94
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	7.033.000	3.508.500	10.541.500	3.632,24	1.811,98	5.444,22
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.600.000	3.518.500	12.118.500	4.441,52	1.817,15	6.258,67
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.462.000	2.440.000	7.902.000	2.820,89	1.260,15	4.081,04
Dirigente equiparato	2.000.000	5.410.000	7.410.000	1.032,91	2.794,03	3.826,94
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.163.500	4.163.500	1.032,91	1.117,35	2.150,26

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.665,15	2.102,23	6.767,38	900,00	5.565,15	2.102,23	7.667,38
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	4.148,69	1.820,25	5.968,94	900,00	5.048,69	1.820,25	6.868,94
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	3.632,24	1.811,98	5.444,22	900,00	4.532,24	1.811,98	6.344,22
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.441,52	1.817,15	6.258,67	680,00	5.121,52	1.817,15	6.938,67
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.820,89	1.260,15	4.081,04	491,60	3.312,49	1.260,15	4.572,64
Dirigente equiparato	1.032,91	2.794,03	3.826,94	611,69	1.644,61	2.794,03	4.438,64
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.117,35	2.150,26	491,60	1.542,51	1.117,35	2.641,86

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	5.565,15	2.102,23	7.667,38	1.200,00	6.765,15	2.102,23	8.867,38
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	5.048,69	1.820,25	6.868,94	1.200,00	6.248,69	1.820,25	8.068,94
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	4.532,24	1.811,98	6.344,22	1.200,00	5.732,24	1.811,98	7.544,22
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.121,52	1.817,15	6.938,67	990,00	6.111,52	1.817,15	7.928,67
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.312,49	1.260,15	4.572,64	787,60	4.100,09	1.260,15	5.360,24
Dirigente equiparato	1.644,61	2.794,03	4.438,64	921,60	2.566,21	2.794,03	5.360,24
Dirigente < 5 anni	1.542,51	1.117,35	2.641,86	787,60	2.312,11	1.117,35	3.429,46

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione rimasta complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo ed assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'art. 4, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, il biennio, la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglombamento di cui all'art. 41. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

#### **Art. 40 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo**

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000 nonché degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio come integrati dall'art. 38 del CCNL 10 febbraio 2004 (emendato dall'art. 24, comma 17 del presente contratto), risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	7.033.000	3.380.000	10.413.000	3.632,24	1.745,62	5.377,86
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	7.033.000	3.157.000	10.190.000	3.632,24	1.630,45	5.262,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.600.000	3.485.500	12.085.500	4.441,52	1.800,11	6.241,63
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.462.000	2.061.500	7.523.500	2.820,89	1.064,68	3.885,57
Dirigente equiparato	2.000.000	5.031.500	7.031.500	1.032,91	2.598,55	3.631,46
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.014.000	4.014.000	1.032,91	1.040,14	2.073,05

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento di parte fissa	fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale				
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	3.632,24	1.745,62	5.377,86	720,00	4.352,24	1.745,62	6.097,86
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	3.632,24	1.630,45	5.262,69	750,00	4.382,24	1.630,45	6.012,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.441,52	1.800,11	6.241,63	600,00	5.041,52	1.800,11	6.841,63
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.820,89	1.064,68	3.885,57	600,00	3.420,89	1.064,68	4.485,57
Dirigente equiparato	1.032,91	2.598,55	3.631,46	738,78	1.771,69	2.598,55	4.370,24
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.040,14	2.073,05	568,78	1.601,69	1.040,14	2.641,83

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale				
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	4.352,24	1.745,62	6.097,86	914,83	5.267,07	1.745,62	7.012,69
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	4.382,24	1.630,45	6.012,69	1.000,00	5.382,24	1.630,45	7.012,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.041,52	1.800,11	6.841,63	874,67	5.916,19	1.800,11	7.716,30
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.420,89	1.064,68	4.485,57	874,67	4.295,56	1.064,68	5.360,24
Dirigente equiparato	1.771,69	2.598,55	4.370,24	990,00	2.761,69	2.598,55	5.360,24
Dirigente < 5 anni	1.601,69	1.040,14	2.641,83	787,63	2.389,32	1.040,14	3.429,46

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dall'attribuzione della retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione rimasta complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'art. 4, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, il biennio, la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglobamento di cui all'art. 41. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

#### Art. 41 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13<sup>a</sup> mensilità, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo ed orario unico è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13<sup>a</sup> mensilità), lo stipendio tabellare annuo di cui all'art.35, comma 2, comprensivo, per € 7.169,97, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;

- per € 5.360,24 (€ 5.806,93 compresi della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli articoli da n. 37 a n. 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 54;

- per € 1.245,24 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 56.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo e con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1, sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00, lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2 comprensivo, per € 7.169,97, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua, dell'art. 34;

- per € 4.381,21 (€ 4.746,31 compresi della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 37 e 38 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 54;

- per € 1.245,24 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dall'art. 56;

- per € 979,02 (€ 1.060,61 compresi della 13<sup>a</sup> mensilità) le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 31 dicembre 2001 confluiscono nel fondo di cui all'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del citato CCNL del II biennio.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la

retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti medici e veterinari assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

**Art. 42 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003**

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37 e 38, dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole:

**A) Dirigenti Medici**

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	9.352,28	4.204,47	13.556,75	5.360,24	8.196,51
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	8.835,82	3.640,50	12.476,32	5.360,24	7.116,08
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.319,36	3.623,97	11.943,33	5.360,24	6.583,09
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.461,30	3.634,30	11.095,60	5.360,24	5.735,36
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	7.734,56	5.360,24	2.374,32
Dirigente equiparato	2.146,51	5.588,05	7.734,56	5.360,24	2.374,32
Dirigente < 5 anni	2.146,51	2.234,70	4.381,21	4.381,21	0,00

**B) Dirigenti veterinari**

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	8.039,76	3.491,24	11.531,00	5.360,24	6.170,76
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.270,10	3.260,90	11.531,00	5.360,24	6.170,76
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.998,10	3.600,22	10.598,32	5.360,24	5.238,08
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.377,46	2.129,35	7.506,81	5.360,24	2.146,57
Dirigente equiparato	2.309,71	5.197,10	7.506,81	5.360,24	2.146,57
Dirigente < 5 anni	2.300,93	2.080,28	4.381,21	4.381,21	0,00

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire, ai sensi del comma 4 degli artt. 37 e 38.

3. La retribuzione di posizione minima del comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

4. Ai dirigenti medici e veterinari con meno di cinque anni (ai quali, dopo l'applicazione dell'art. 41 non è più corrisposta la retribuzione di posizione minima contrattuale conglobata nello stipendio), al compimento del quinquennio ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28 del presente CCNL.

5. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

6. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo tale data, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

**Art. 43 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003**

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 39 e 40 dei dirigenti medici e veterinari già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi del comma 6 degli artt. 39 e 40:

**A) Dirigenti Medici**

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

**Dirigenti veterinari**

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui al comma 4 degli artt. 39 e 40.
3. Al dirigente cui, dopo il primo inquadramento, la retribuzione di posizione minima risulti totalmente conglobata e non sia stata attribuita la retribuzione di posizione variabile aziendale, la retribuzione di posizione risulterà pari a zero, salvi – successivamente – i più favorevoli effetti dell'art. 28 che comportino con il conferimento di un altro incarico. In tal caso la nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale seguendo la metodologia dell'esempio dell'allegato n. 7, punto 3, primo caso.
4. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30 consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.
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.
6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'allegato n. 7, punto 3, Il caso, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.
7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28 allo stesso è applicabile il comma 3.
8. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
9. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

**Art. 44 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento**

1. Dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:
  - a) Dirigenti medici: € 44,35
  - b) Dirigenti veterinari: € 61,81
 Dall'1 gennaio 2002 lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in: € 13.366,67 per i medici

€ 18.576,53 per i veterinari

2. Dal 1 gennaio 2003 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato, cui si aggiunge il valore lordo mensile dell'indennità integrativa speciale prevista dalle tavole nn. 3 e 7 del CCNL 8 giugno 2000:

Incrementi IIS

a) Medici: € 51,98 ed € 535,25

b) Veterinari: € 72,44 ed € 551,54

Dal 1 gennaio 2003, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 20.413,43 per i medici

€ 26.064,29 per i veterinari

3. Gli stipendi tabellari di cui ai commi 1, e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

### **Art. 46 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento**

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici a tempo definito dell'art. 44, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 47, comma 1, lettera b) secondo periodo, e dell'art. 3 - rispettivamente - dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area chirurgica	6.009.000	6.208.000	12.217.000	3.103,39	3.206,16	6.309,55
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area medicina	4.364.000	6.076.000	10.440.000	2.253,82	3.137,99	5.391,81
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	3.465.000	6.003.000	9.468.000	1.789,52	3.100,29	4.889,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.465.000	5.716.000	10.181.000	2.305,98	2.952,07	5.258,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.603.000	4.611.000	6.214.000	827,88	2.381,38	3.209,26
Dirigente equiparato	1.000.000	5.214.000	6.214.000	516,46	2.692,80	3.209,26

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale				
			31.12.2001				1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.103,39	3.206,16	6.309,55	400,00	3.503,39	3.206,16	6.709,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.253,82	3.137,99	5.391,81	400,00	2.653,82	3.137,99	5.791,81
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	1.789,52	3.100,29	4.889,81	400,00	2.189,52	3.100,29	5.289,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.305,98	2.952,07	5.258,05	200,00	2.505,98	2.952,07	5.458,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	827,88	2.381,38	3.209,26	200,00	1.027,88	2.381,38	3.409,26
Dirigente equiparato	516,46	2.692,80	3.209,26	200,00	716,46	2.692,80	3.409,26

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro			Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale				
			31.12.2002				1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.503,39	3.206,16	6.709,55	500,00	4.003,39	3.206,16	7.209,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.653,82	3.137,99	5.791,81	500,00	3.153,82	3.137,99	6.291,81
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.189,52	3.100,29	5.289,81	500,00	2.689,52	3.100,29	5.789,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.505,98	2.952,07	5.458,05	300,00	2.805,98	2.952,07	5.758,05
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.027,88	2.381,38	3.409,26	300,00	1.327,88	2.381,38	3.709,26
Dirigente equiparato	716,46	2.692,80	3.409,26	300,00	1.016,46	2.692,80	3.709,26

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 13.

### **Art. 47 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento**

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento dell'art. 44, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 47, comma 1, lettera b) secondo periodo e dell'art. 3, rispettivamente, dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.489.000	7.997.000	9.486.000	769,00	4.130,11	4.899,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.479.000	8.196.000	9.675.000	763,84	4.232,88	4.996,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51
Dirigente equiparato	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro				Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento				
			31.1.2001					1.2.2002
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	769,00	4.130,11	4.899,11	800,00	1.569,00	4.130,11		5.699,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	763,84	4.232,88	4.996,72	350,00	1.113,84	4.232,88		5.346,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05		2.264,51
Dirigente equiparato	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05		2.264,51

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in euro				Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento				
			31.12.2002					1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.569,00	4.130,11	5.699,11	1.100,00	2.669,00	4.130,11		6.799,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.113,84	4.232,88	5.346,72	600,00	1.713,84	4.232,88		5.946,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	866,46	1.398,05	2.264,51	600,00	1.466,46	1.398,05		2.864,51
Dirigente equiparato	866,46	1.398,05	2.264,51	600,00	1.466,46	1.398,05		2.864,51

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica.

5. Il fondo dell'art. 54, alle date indicate dai commi 2 e 3 deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 13.

### **Art. 48 Ex medici condotti ed equiparati**

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13, il trattamento economico omnicomprensivo di € 5.993,61 previsto dall'art. 36, comma 3 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2002, in € 6.141,85 e, a decorrere dall'1 gennaio 2003, in € 6.352,03.

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.

### **Art. 49 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici a tempo definito**

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici a tempo definito è conglobata nello stipendio tabellare solo in applicazione dell'art. 13 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo ed orario unico, nel primo caso, nella misura di € 1.334,96 (€ 1.446,19, comprensiva della tredicesima mensilità) e, nel secondo, di € 3.709,26 (€ 4.018,37 comprensiva della tredicesima mensilità).

2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	1.334,94	5.874,61
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	1.334,94	4.956,87
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	1.334,94	4.454,87
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	1.334,94	4.423,11
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	1.334,94	2.374,32
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	1.334,94	2.374,32

3. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto non esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	3.709,26	3.500,29
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	3.709,26	2.582,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	3.709,26	2.080,55
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	3.709,26	2.048,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	3.709,26	0,00
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	3.709,26	0,00

4. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dagli artt. 42 e 43, a seconda del rapporto di lavoro prescelto.

### **Art. 50 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento**

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento è conglobata solo in applicazione dell'art. 13 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo, nella misura di € 717,94 (€ 777,77 comprensiva della tredicesima mensilità).

2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari interessati è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
	Fissa	Variabile	Totale		
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	2.669,00	4.130,11	6.799,11	717,94	6.081,17
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.713,84	4.232,88	5.946,72	717,94	5.228,78
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57
Dirigente equiparato	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57

3. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dall'art. 42.

### **Art. 50 Effetti dei benefici economici**

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi da I a VI 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, 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 e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:
  - del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 37; 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, 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.

## **CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico del CCNL 2002-2005**

### **Art. 2 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2004 - 2005**

1. Dall'1 gennaio 2004 al 31 gennaio 2005, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 35 del CCNL stipulato il 3 novembre 2005, è incrementato di €60,00 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 38.978,00.
2. Dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 81,00 brdi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.03100.

### **Art. 3 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2004 - 2005**

1. Dall'1 gennaio 2004, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13 del CCNL medesimo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:
  - a) Dirigenti medici: € 32,40
  - b) Dirigenti veterinari: € 41,36
 Dall'1 gennaio 2004 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:
  - € 22.535,74 per i medici
  - € 28.773,99 per i veterinari
2. Dall'1 febbraio 2005 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:
  - a) Medici: € 41,68
  - b) Veterinari: € 53,22
 Dall'1 febbraio 2005, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:
  - € 23.077,58 per i medici
  - € 29.465,85 per i veterinari

### **Art. 4 Ex medici condotti ed equiparati**

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.352,03 previsto dall'art. 48, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2004, in € 6.472,72 e, a decorrere dall'1 febbraio 2005, in € 6.675,98. 2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

### **Art. 5 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art 42, comma 1, tavola A) del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	8.196,51	999,60	9.196,11
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	7.116,08	867,84	7.983,92
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	6.583,09	802,80	7.385,89

Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.735,36	435,60	6.170,96
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.374,32	435,60	2.809,92
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

2. A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	9196.11	1236.72	10432.83
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	7983.92	1073.64	9057.56
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	7385.89	993.24	8379.13
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6170.96	539.04	6710.00
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2809.92	539.04	3348.96
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10432.83	222.60	10655.43
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9057.56	193.32	9250.88
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8379.13	178.80	8557.93
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6710.00	97.08	6807.08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3348.96	97.08	3446.04
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.520,30, (diventa di € 2.374,32 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42 del CCNL del 3 novembre 2005.

**Art. 6 La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'art. 42, comma 1, tavola B), del CCNL del 3 novembre 2005, sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dall'1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	6170.76	1215.12	7385.88
Dirigente incarico struttura complessa territorio	6170.76	1215.12	7385.88
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5238.08	932.88	6170.96
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2146.57	663.36	2809.93
Dirigente equiparato	2146.57	227.75	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

2. A decorrere dall'1 febbraio 2005, la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dall'1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	7385.88	993.24	8379.12
Dirigente incarico struttura complessa territorio	7385.88	993.24	8379.12
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6170.96	539.04	6710.00
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2809.93	539.04	3348.97
Dirigente equiparato	2374.32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	8379.12	178.80	8557.92
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8379.12	178.80	8557.92
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6710.00	97.08	9807.08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3348.96	97.08	3446.04
Dirigente equiparato	2374.32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.129,35 (diventa di € 2.146,57 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno

2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate dai commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42 del CCNL del 3 novembre 2005.

### **Art. 7 La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento**

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

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

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

## **CCNL 17 ottobre 2008 I biennio economico (2006-2007)**

### **Art. 17 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 ed 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.

### **Art. 18 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad 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 ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: € 6,92

b) Dirigenti veterinari: € 8,84.

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

€ 23.167,54 per i medici

€ 29.580,77 per i veterinari

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

a) Dirigenti medici: € 79,17

b) Dirigenti veterinari: € 101,09

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

€ 24.196,75 per i medici

€ 30.894,94 per i veterinari

### **Art. 19 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 rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2006, in € 6.699,98 e, a decorrere dall'1 febbraio 2007, in € 6.974,78.

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

### **Art. 20 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 rideterminata:

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

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 rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.
4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 5 del CCNL del 5 luglio 2006.

#### **Art. 21 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:

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

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.
3. Il fondo dell'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.
4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006.

#### **Art. 22 Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento**

1. Per i dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 43, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, 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 ad esaurimento disciplinati dall'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, fatta salva l'applicazione degli artt. 49 e 50 del medesimo contratto in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 dagli artt. 46 e 47 del contratto citato, 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.

### **Art. 23 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 lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare dell'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, 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, 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.

### **Equiparazione**

#### **(Articolo 41 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere alla equiparazione della retribuzione minima contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico 1996 - 1997 dei dirigenti di ex IX livello, qualificato e non del DPR 384/1990 - in servizio al 5 dicembre 1996 - a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato, attesa la sostanziale parificazione delle funzioni dirigenziali operata con l'accorpamento delle due ex posizioni funzionali nel I livello dirigenziale dall'art. 18, comma 2 del d.lgs 502/1992.
2. Tale equiparazione, iniziata con il CCNL 5 dicembre 1996, secondo biennio economico, per quanto riguarda lo stipendio tabellare, deve essere definitivamente portata a termine per la conclusione della vertenza. A tal fine le parti, nel prendere atto che le risorse necessarie si renderanno disponibili nel biennio economico 2000-2001, rinviando la definitiva soluzione al relativo contratto, prevedendo sin d'ora che per un corretto finanziamento dei fondi di ciascuna azienda si provvederà, con le procedure dell'art. 7 lett. c) alla loro perequazione a livello regionale<sup>64</sup>.
3. Le parti concordano, altresì, di rinviare al contratto del medesimo biennio la definizione del trattamento economico dei dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, al termine del quinquennio di cui all'art. 28 CCNL 8 giugno 2000.

### **INDENNITA'**

#### **Indennità di specificità medica**

#### **(Articolo 54 CCNL 5 dicembre 1996<sup>65</sup>)**

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario nazionale, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzativo - gestionali proprie della funzione dirigenziale, sono - infatti - affidati, i compiti assistenziali, di diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine

<sup>64</sup> La perequazione a livello regionale per ridistribuire i fondi derivanti dai risparmi RIA per poter permettere a tutte le aziende di effettuare l'equiparazione è stata un processo del CCNL 8 giugno 2000

<sup>65</sup> I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>a</sup> mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'art. 1 del d.lgs. 502/1992.

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

3. Tale peculiarità della funzione medico è compensata con l'attribuzione ai dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 1 dicembre 1995, di una indennità, fissa e ricorrente, corrisposta per tredici mensilità, denominata "Indennità di specificità medica".

4. L'indennità di specificità medica è fissata nei seguenti valori:

- II livello dirigenziale : L. 13.500.000

- I livello dirigenziale : L. 7.370.000

5. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica si provvede con il fondo di cui all'art. 60 CCNL 5 dicembre 1996.

6. Per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL del 5 dicembre 1996 l'indennità di specificità medica prevista nel comma 4, secondo alinea è corrisposta, anche in modo graduale, in base alla disponibilità del fondo di cui all'art.61 CCNL 5.12.1996, previo accordo con i dirigenti interessati, utilizzando anche in parte l'indennità di funzione ex art. 38 del D.P.R. 333/1990<sup>66</sup>.

#### **Indennità di esclusività del rapporto di lavoro (Articolo 42 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario Nazionale previsto dal dlgs 229/1999, al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie ed in relazione al conseguimento degli obiettivi del piano sanitario nazionale anche per la razionalizzazione della spesa sanitaria, le parti, preso atto delle disposizioni contenute nelle leggi 448/1998 e 488/1999, con decorrenza e disciplina da stabilirsi nel CCNL del secondo biennio economico 2000 -2001 in ragione dei relativi finanziamenti, prevedono l'istituzione di una indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari. Per una corretta distribuzione delle risorse tra aziende si procederà secondo le modalità previste dall'art. 7, comma 1, lett. d).

2. Le parti concordano, altresì, che la disciplina del rapporto di lavoro esclusivo e del connesso trattamento economico è strettamente legata alla permanenza stabile nell'attuale quadro normativo del presente sistema di incompatibilità, dandosi atto che, ove le eventuali norme di legge sopravvenute dovessero modificare l'esclusività del rapporto senza riferimento agli aspetti economici, il contratto - per la presente parte - sarà immediatamente disdetto e le parti si incontreranno per la riapertura del negoziato su tale punto entro 30 giorni. Resta fermo, in ogni caso, il mantenimento dell'indennità, nei

<sup>66</sup> *Articolo 38 D.P.R. 333/90 (Indennità di funzione)*

1. Ai dirigenti è corrisposta un'indennità di funzione connessa con l'effettivo esercizio delle funzioni e graduata in relazione: al coordinamento di attività, all'importanza della direzione delle strutture o dei singoli programmi; alla rilevanza delle attività di studio, di consulenza propositiva e di ricerca, di vigilanza e di ispezione, di assistenza agli organi; alla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito. L'indennità è commisurata allo stipendio iniziale secondo appositi coefficienti varianti da 0,1 a 1.

2. Le indennità di presenza e di coordinamento di cui al comma 1, lettere d) ed e), dell'art. 34 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, sono assorbite dall'indennità di funzione prevista dal comma 1.

3. Al personale della prima qualifica dirigenziale che non sia preposto a direzione di struttura o di staff è corrisposta un'indennità pari al coefficiente 0,1.

4. Le singole amministrazioni, con i provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, determinano in via preventiva i parametri di riferimento ed i criteri necessari per la individuazione dei coefficienti della indennità da attribuire alle diverse funzioni, garantendo obiettività e trasparenza nei comportamenti attuativi e tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:

a) coordinamento delle attività di direzione;

b) direzione di struttura;

c) direzione di progetto;

d) attività di studio, di consulenza propositiva, di ricerca, di vigilanza e di ispezione, di assistenza agli organi istituzionali;

e) carico di lavoro relativo all'incarico conferito.

5. Il personale dirigenziale è escluso dalla fruizione degli istituti incentivanti previsti dall'art. 6, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.

6. La nuova disciplina dell'indennità di funzione decorre inderogabilmente dal 1° ottobre 1990. Fino alla data predetta il personale dirigente continua a percepire le indennità di funzione e di coordinamento nelle misure previste dall'art. 34, comma 1, lettere c) ed e), del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, nonché gli eventuali compensi correlati alla presenza. Il personale dirigente continua altresì a percepire i compensi correlati alla produttività sino al 30 giugno 1990.

confronti di quei dirigenti, che pur in un diverso assetto normativo, manterranno la propria opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro.

### **Indennità di esclusività del rapporto di lavoro**

**(Articolo 5 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico modificato dall'articolo 8 del CCNL integrativo del 22 febbraio 2001)**

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 £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 £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 £17.610.000

Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni £ 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:

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:

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:

dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998 <sup>67</sup>.

<sup>67</sup> Articolo 38 CCNL integrativo 10 febbraio 2004

1. Nel caso in cui il dirigente esercitante l'attività libero professionale extra moenia sia cessato dal servizio prima del 14 marzo 2000, data di scadenza del termine per l'opzione per il rapporto esclusivo, avendo lo stesso mantenuto il diritto all'opzione, non trovano applicazione le sanzioni economiche e di carriera previste dagli artt. da 45 a 47 del CCNL dell'8 giugno 2000. A tale proposito le parti concordano, tuttavia, che il 50% della retribuzione di posizione - parte variabile - e la retribuzione di risultato lasciata disponibile dal dirigente concorrano pro quota e poi in misura intera per l'anno successivo ad incrementare i risparmi aziendali di cui all'art. 5, comma 7, lettera C) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, per il finanziamento dell'indennità di esclusività. La presente clausola ha valore di interpretazione autentica.

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 valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l'1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

#### **(Articolo 1 CCNL integrativo 12 luglio 2002)**

1. Ai sensi degli artt. 5 e 12 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 - 2001 ed al fine del computo dell'esperienza professionale per la corresponsione dell'indennità di esclusività, viene considerata valida esclusivamente quella maturata in qualità di dirigente del SSN, senza soluzione di continuità, presso aziende o enti del comparto Sanità di cui al CCNQ del 2 giugno 1998.

2. Nell'esperienza professionale di cui al comma 1, nel senso indicato nella premessa, sono compresi i servizi già riconosciuti agli effetti economici della carriera in virtù dell'ex art. 118 del DPR 384 del 1990, disapplicato dall'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996.

#### **Indennità**

##### **(Articolo 36 CCNL 3 novembre 2005)**

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
- 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 € 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.

**Indennità di specificità medico - veterinaria  
(Articolo 45 CCNL 3 novembre 2005)**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria spettante ai dirigenti dell'art. 44, comma 1 resta fissata nella misura annua lorda in atto goduta di € 2.065,83 per i dirigenti già di II livello e di € 1.032,92 per gli altri dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio.
2. L'indennità di cui al comma 1 è annua, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

**Indennità integrativa speciale  
(Articolo 46 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai dirigenti di I livello è stabilita nell'importo annuo di L. 13.883.000. Per i dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45 lettere B) essa corrisponde a quella in atto goduta al momento dell'entrata in vigore del presente contratto. Per tutti i dirigenti di I livello di nuova assunzione la citata indennità corrisponde a L. 13.883.000.
2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i dirigenti di II livello corrisponde a quella in atto goduta, che - per i dirigenti medici - è in funzione del rapporto di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per i dirigenti di II livello di nuova assunzione essa corrisponde a L. 14.783.000.

**Indennità Integrativa Speciale ed Indennità di specificità medico-veterinaria  
(Articolo 37 CCNL 8 giugno 2000)**

1. L'indennità integrativa speciale per il ruolo unico dei dirigenti medici e veterinari ivi compresi quelli dell'art. 36 comma 4 è fissata in £13.883.000 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.
2. L'indennità di specificità medica, prevista dall'art. 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico, per i dirigenti del comma 1 è fissata nella misura di £15.000.000 - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1 agosto 1999.

**Indennità Integrativa Speciale  
(Articolo 34 CCNL 3 novembre 2005)**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

**Indennità per incarico di direzione di struttura complessa  
(Articolo 40 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di £ 18.263.000 per tredici mensilità.
2. L'indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

### **Lavoro straordinario**

#### **(Articolo 28 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 modificato dall'articolo 24 del CCNL 3 novembre 2005)**

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità di cui agli artt. 19 e 20 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

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. E' disapplicato l'art. 80 del D.P.R. 384/1990.

### **Indennità per servizio notturno e festivo**

#### **(articolo 8 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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. E' disapplicato l'art. 115 del D.P.R. 384/1990

**(Articolo 51 CCNL 3 novembre 2005)**

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.

**Turni di guardia notturni**

**(Articolo 8 CCNL 5 luglio 2005, II biennio economico CCNL 2002-2005)**

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.

**Indennità di rischio radiologico**

**(Articolo 29 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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

specificata 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. E' 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.

#### **Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria (Articolo 52 CCNL 3 novembre 2005)**

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<sup>68</sup> e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> *Articolo 27 D.P.R. 616/77 (Assistenza sanitaria ed ospedaliera)*

Le funzioni amministrative relative alla materia "assistenza sanitaria ed ospedaliera" concernono la promozione, il mantenimento ed il recupero dello stato di benessere fisico e psichico della popolazione e comprendono, in particolare, tutte quelle che tendono a: a) alla prevenzione ed alla cura delle malattie, qualunque ne sia il tipo e la durata; b) alla riabilitazione degli stati di invalidità e di inabilità fisica, psichica e sensoriale, ivi compresa l'assistenza sanitaria e protesica agli invalidi civili, ai sordomuti ed ai ciechi civili; c) alla prevenzione delle malattie professionali ed alla salvaguardia della salubrità, dell'igiene e della sicurezza in ambienti di vita e di lavoro; d) all'igiene degli insediamenti urbani e delle collettività; e) alla tutela igienico-sanitaria della produzione, commercio e lavorazione delle sostanze alimentari e bevande e dei relativi additivi, coloranti, surrogati e succedanei, sulla base degli standard di cui al successivo art. 30, lettera g); f) alle autorizzazioni ed ai controlli igienico-sanitari sulle acque minerali e termali nonché sugli stabilimenti termali, ivi comprese le attribuzioni relative al rilascio delle autorizzazioni all'esercizio di stabilimenti di produzione e vendita di acque minerali naturali o artificiali, nonché alla autorizzazione alla vendita; g) all'igiene e alla tutela sanitaria delle attività sportive; h) alla promozione dell'educazione sanitaria ed alla attuazione di un sistema informativo sanitario, secondo le disposizioni della legge di istituzione del Servizio sanitario nazionale; i) all'igiene e assistenza veterinaria, ivi esclusa la formazione universitaria e post-universitaria; l) all'igiene e assistenza veterinaria, ivi compresa la profilassi, l'ispezione, la polizia e la vigilanza sugli animali e sulla loro alimentazione, nonché sugli alimenti di origine animale. Sono inoltre compresi nelle materie suddette: a) i compiti attualmente svolti dalle sezioni mediche e chimiche e dai servizi di protezione antinfortunistica degli ispettorati provinciali e regionali del lavoro nelle materie di cui al presente decreto, ad eccezione di quelli relativi a funzioni riservate allo Stato; b) le funzioni relative alla tutela sanitaria delle attività sportive svolte dalla federazione medico-sportiva italiana; i centri di medicina sportiva del CONI; c) nel quadro della ristrutturazione dell'associazione italiana della Croce rossa da attuarsi in base alla legge istitutiva del Servizio sanitario nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 1979, saranno trasferite alle regioni le attività sanitarie ed assistenziali svolte dall'ente nei settori di competenza delle regioni con esclusione in ogni caso di quelle attuate in adempimento di convenzioni internazionali o di risoluzioni degli organi della Croce rossa internazionale; d) tutte le funzioni in materia di assistenza sanitaria comunque svolte da uffici dell'amministrazione dello Stato, con la sola eccezione dei servizi sanitari istituiti per le Forze armate ed i Corpi di polizia per il Corpo degli agenti di custodia e per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco nonché dei servizi dell'Azienda autonoma delle ferrovie dello Stato relativi all'accertamento tecnico-sanitario delle condizioni del personale dipendente. Sono altresì comprese tra le funzioni amministrative trasferite alle regioni quelle esercitate dagli organi centrali e periferici dello Stato in ordine agli enti, consorzi, istituti ed amministrazioni locali operanti nella materia definita dal precedente primo comma, ivi comprese quelle di vigilanza e tutela, nonché le attribuzioni in ordine alla nomina dei collegi dei revisori, salva la designazione da parte del Ministero del tesoro di un componente del collegio dei revisori degli enti ospedalieri, in relazione alla permanenza negli enti stessi di interessi finanziari dello Stato. Fermo restando l'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, da parte dell'ispettorato del lavoro spetta al prefetto stabilire, su proposta del presidente della regione, quali addetti ai servizi regionali e degli enti locali, che operino in materia infortunistica e di igiene del lavoro, assumano, ai sensi delle leggi vigenti, in relazione alle funzioni esercitate, la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria

<sup>69</sup> *Articolo 3 L. 283/62*

Le ispezioni e i prelievi dei campioni di cui all'art. 1, sono effettuati da personale sanitario o tecnico appositamente incaricato, dipendente dall'autorità sanitaria provinciale o comunale. Le persone indicate nel comma precedente, nei limiti del servizio a cui sono destinate e secondo le attribuzioni ed esse conferite, sono ufficiali o agenti di polizia giudiziaria e possono, in ogni caso, richiedere, ove occorra, l'assistenza della forza pubblica.

2. L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

### **Bilinguismo**

#### **(Articolo 30 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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.

### **Trattamento di trasferta <sup>70</sup>**

#### **(Articolo 32 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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

<sup>70</sup> L'articolato deve essere tuttavia rivisto alla luce della finanziaria 2006

Articolo 1 L. 266-95

213. L'indennità di trasferta di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 26 luglio 1978, n. 417, e all'articolo 1, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 16 gennaio 1978, n. 513, l'indennità supplementare prevista dal primo e secondo comma dell'articolo 14 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, nonché l'indennità di cui all'articolo 8 del decreto legislativo luogotenenziale 7 giugno 1945, n. 320, sono soppresse. Sono soppresse le analoghe disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali e nei provvedimenti di recepimento degli accordi sindacali, ivi compresi quelli relativi alle carriere prefettizia e diplomatica nonché alle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, ed in quelli di recepimento dello schema di concertazione per il personale delle Forze armate.

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 CCNL integrativo 10.02.2004.

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.

### **Trattamento di trasferimento (Articolo 33 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Al dirigente che è trasferito dall'azienda in altra sede per motivi organizzativi legati alla ristrutturazione aziendale, quando il trasferimento comporti la necessità dello spostamento della propria abitazione in altro comune, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- indennità di trasferta per sé e per i familiari;
- rimborso spese di viaggio per sé e per i familiari, nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio, ecc.;
- indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- indennità di prima sistemazione.

2. Dal 31 dicembre 2001, il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha altresì titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte, nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996<sup>71</sup> e successive modificazioni ed integrazioni, applicabile alla presente area dirigenziale ai sensi del CCNL integrativo sull'impegno ridotto dei dirigenti, stipulato il 22 febbraio 2001.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi 836/1973, 417/1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **Norma transitoria per i dirigenti già di II livello**<sup>72</sup>

#### **(Articolo 38 CCNL 8 giugno 2000 modificato dal CCNL integrativo 25 gennaio 2001)**

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999 nonché per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 30, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

- a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art.36 comma 4 CCNL 8 giugno 2000 di £37.632.000;
  - b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di £ 13.263.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 - primo alinea - e 4 dell'art. 36 CCNL 8 giugno 2000 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a £ 14.783.000 e quella fissata dall'art. 37. L'assegno è corrisposto per tredici mensilità.
2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di £ 20.000.000 a titolo personale e non riassorbibile.
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.
4. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 40<sup>73</sup>.
5. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1 lettera b) e le voci del trattamento economico dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50<sup>74</sup>. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate

<sup>71</sup> Articolo 1 L. 662/96

<sup>59</sup> 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. Un quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del 20 per cento è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

<sup>72</sup> Articolo 38 CCNL integrativo 10 febbraio 2004

3. Esclusivamente i dirigenti medici e veterinari 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 ovvero per il conferimento dell'incarico di direttore generale o sanitario ovvero, ove previsto di direttore dei servizi sociali, qualora non abbiano inoltrato la domanda di 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.

<sup>73</sup> L'articolo 40 del CCNL dell'8 giugno 2000 definisce e quantifica l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa

<sup>74</sup> Si tratta del fondo per la retribuzione di posizione

disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998. Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 3, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 30, la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di £ 3.230.000, all'incremento della retribuzione di posizione – parte variabile – con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 50. Qualora, invece, l'azienda abbia attribuito ai dirigenti dell'art. 30 l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione – parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 30. Tale ultima clausola - eccetto la verifica - si applica anche ai dirigenti già di II livello ad incarico quinquennale all'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, che abbiano assunto un incarico di struttura complessa dopo il 1 agosto 1999 in azienda diversa da quella di provenienza.

6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, il trattamento economico viene rideterminato ai sensi degli artt. 36, comma 4 e 37, senza assegni personali e senza lo specifico trattamento economico di cui al comma 3 con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 40.

## **PARTE VIII INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

#### **Sistema degli incarichi e sviluppo professionale (Articolo 6 CCNL 17 ottobre 2008)**

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 esplicino 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.

#### **Graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione (articolo 51 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 26 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 e 54<sup>75</sup> e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 56 e 57<sup>76</sup> previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11<sup>77</sup>, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996<sup>78</sup>, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B) CCNL 3 novembre 2005.

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo - costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui agli artt. 60 e 61 e dell'art.63, comma 2 lettera a) del CCNL 5 dicembre 1996 e successivamente dal fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio e articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 II biennio e quindi dal fondo di cui all'articolo 54 CCNL 3 novembre 2005 e all'articolo 10 del CCNL 5 luglio 2006 II biennio.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

<sup>75</sup> Il CCNL 5 dicembre 1996 agli articoli 53 e 54 definiva rispettivamente le modalità di affidamento e revoca degli incarichi ai dirigenti di II livello e l'entità dell'indennità di specificità medica

<sup>76</sup> L'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 ridefinisce la tipologia degli incarichi dirigenziali già delineati dagli articoli 56 e 57 del CCNL del 5 dicembre 1996

<sup>77</sup> Vedi articoli 9 e 10 del CCNL 8 giugno 2000 che individuano le rappresentanze sindacali e la composizione delle delegazioni

<sup>78</sup> L'art. 27 comma 1 lett. a), b), c) e d) CCNL 8 giugno 2000 ha ridefinito le fasce degli incarichi dirigenziali di cui agli articoli 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996

- a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs 29/1993;
- b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs.229/1999;
- c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2<sup>79</sup> del decreto stesso.

### **La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello (Articolo 55 CCNL 5 dicembre 1996<sup>80 81</sup>)**

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti di I e II livello dell'area medico - veterinaria che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3 del CCNL del 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.

2. La retribuzione di posizione del comma 1 è composta di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 29 del 1993 . Essa compete per tredici mensilità.

3. Ai sensi dell'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29 del 1993 , la parte fissa della citata retribuzione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, è costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 110, comma 1 lettere A), B) e C), comma, 5, secondo capoverso e 6 (per quanto attiene agli istituti zooprofilattici), 114, 116 - ove goduta - e 117, residue dopo la ristrutturazione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 43, 44 e 45 e la definizione dell'indennità di specificità medica. Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme mediante il fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 60 CCNL 5.12.1996

5. Per le caratteristiche descritte ai commi 3 e 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 59, comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11<sup>82</sup>,

<sup>79</sup> *Articolo 1 D.Lgs. 286/99 (Principi generali del controllo interno)*

2. La progettazione d'insieme dei controlli interni rispetta i seguenti principi generali, obbligatori per i Ministeri, applicabili dalle regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e legislativa e derogabili da parte di altre amministrazioni pubbliche, fermo restando il principio di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, di qui in poi denominato "decreto n. 29":

a) l'attività di valutazione e controllo strategico supporta l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo di cui agli articoli 3, comma 1, lettere b) e c), e 14 del decreto n. 29. Essa è pertanto svolta da strutture che rispondono direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo. Le strutture stesse svolgono, di norma, anche l'attività di valutazione dei dirigenti direttamente destinatari delle direttive emanate dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in particolare dai Ministri, ai sensi del successivo articolo 8;

b) il controllo di gestione e l'attività di valutazione dei dirigenti, fermo restando quanto previsto alla lettera a), sono svolte da strutture e soggetti che rispondono ai dirigenti posti al vertice dell'unità organizzativa interessata;

c) l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diverse da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;

d) le funzioni di cui alle precedenti lettere sono esercitate in modo integrato;

e) è fatto divieto di affidare verifiche di regolarità amministrativa e contabile a strutture addette al controllo di gestione, alla valutazione dei dirigenti, al controllo strategico.

<sup>80</sup> I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>a</sup> mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

<sup>81</sup> L'articolo 24 comma 9 del CCNL 3.11.2005 recita: "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 nonché 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".

<sup>82</sup> Il sistema di valutazione di cui all'art. 59 CCNL 5 dicembre 1996 è stato modificato dagli articoli 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005

operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 6 e 7.

6. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 7, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 e con le procedure previste dagli artt. 53 e 54 CCNL 5 dicembre 1996.

7. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 6, la retribuzione di posizione dei dirigenti, è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegato n. 3 del CCNL 5.12.1996.

8. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente fissa della retribuzione di posizione, corrisponde ai valori indicati nella tabella allegato n.3

9. I commi precedenti trovano applicazione anche per i dirigenti medici delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, commi 1 e 2 CCNL del 5 dicembre 1996, in quanto compatibili.

10. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli artt. 60 e 61 CCNL 5 dicembre 1996.

#### **La retribuzione di posizione (Articolo 1 CCNL integrativo 30 aprile 1997)**

1. La retribuzione di posizione, prevista dalle tabelle allegato 3 e allegato 1 rispettivamente dei CCNL sottoscritti in data 5.12.1996 e relativi al I e del II biennio di parte economica costituisce comunque, in entrambe le componenti fissa e variabile, il minimo contrattuale della retribuzione di posizione. I valori indicati nella tabella 1 allegata al CCNL del II biennio sono, quindi, la base di partenza per la rideterminazione dei valori della componente variabile dopo la graduazione delle funzioni da effettuarsi in azienda ai sensi dell' art. 51 CCNL 5 dicembre 1996, nell'ambito delle risorse del fondo di cui all'art. 60<sup>83</sup>. La componente variabile della retribuzione di posizione - tanto quella contrattualmente fissata, quanto quella eventualmente rideterminata dall'azienda dopo la graduazione delle funzioni - è riducibile in tutto o in parte esclusivamente in caso di valutazione negativa ai sensi dell' art. 59<sup>84</sup>.

#### **(Articolo 39 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 8 del CCNL integrativo del 22 febbraio 2201 e dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005<sup>85</sup>)**

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito ai sensi dell'art. 27.

2. La retribuzione di posizione, è composta da una parte fissa e una parte variabile e compete per tredici mensilità.

<sup>83</sup> Fondo per la retribuzione di posizione

<sup>84</sup> Il sistema di valutazione è stato rivisto dal CCNL del 3 novembre 2005

<sup>85</sup> L'articolo 24 comma 9 del CCNL 3.11.2005 recita: "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 nonché 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".

3. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992.

4. La componente fissa della retribuzione è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 34 operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile .

5. In prima applicazione del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 2 luglio 1997, il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo - è stato indicato nella tabella all. 1 del CCNL relativo al II biennio economico, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.

6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita dalla tabella indicata nel comma 5 non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella - sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 26, è competenza delle singole aziende in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca - in base alla tipologia degli incarichi conferiti - nelle fasce economiche degli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalemente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.

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.

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.

10. I valori massimi delle fasce di cui agli art. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati<sup>86</sup>:

Fascia a) dell'art. 56: £ 80.000.000

Fascia b) dell'art. 56: £ 70.000.000

Fascia a) dell'art. 57: £ 70.000.000

Fascia b) dell'art. 57: £ 45.000.000

11. Per i dirigenti medici e veterinari con meno di cinque anni alla data del 5 dicembre 1996 e per quelli assunti successivamente a tale data la retribuzione di posizione minima contrattuale, di cui alla tabella all. 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997, corrisponde ai seguenti valori fatti salvi i casi di conferimento di incarico di maggior valore da parte dell'azienda superato il periodo di prova ovvero di raggiungimento del quinquennio entro l'8 giugno 2000 in applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990 (disapplicato dal presente contratto) ovvero per applicazione congiunta di entrambi i casi prospettati:

Meno di cinque anni

Al raggiungimento dei cinque anni in

<sup>86</sup> Il comma 11 dell'articolo 24 del CCNL 3.11.2005 recita: " 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".

		applicazione art. 117 DPR 384/1997 sino all'8 giugno 2000 e fatti salvi i casi di rideterminazione aziendale:
componente fissa	L. 422. 000	L. 2.000.000
componente variabile	L. 371.000	L. 371.000

11 bis. Per i dirigenti che abbiano raggiunto il quinquennio dopo l'8 giugno o che non versino nell'ipotesi di rideterminazione della retribuzione di posizione da parte dell'azienda, questa rimane fissata nel suo valore minimo nelle misure previste dal comma 11, sino alla realizzazione dell'equiparazione di cui all'art. 41 cui si provvederà con il CCNL del II biennio economico 2000- 2001.

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.

**Dall'articolo 24 CCNL 3 novembre 2005**

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 nonché 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.

**Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello**<sup>87</sup>**(Articolo 56 CCNL 5 dicembre 1996**<sup>88</sup>**)**

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle seguenti fasce di valori:

a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'art. 51, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, Unità operative complesse, Servizi di controllo interno, Servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale, tra i quali i Presidi multizonali di prevenzione, qualora a direzione medica);

b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli di cui all'art. 116 del D.P.R. 384/1990, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale, etc.).

2. Ad ogni dirigente - è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n.3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli articoli 53 e 54.

**Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello****(Articolo 57 CCNL 5 dicembre 1996**<sup>89</sup>**)**

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali siano affidati incarichi non comportanti direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle fasce di valori indicate nel comma 3.

2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

3. Le retribuzioni di posizione di cui al comma 1 sono ricomprese nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di L. 7.000.000 sino ad un massimo di L. 55.000.000, per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 51 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale ( a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, nonché i settori o moduli previsti dall'art. 116 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività del comma 2, ma non le attività di direzione di struttura);

b) da un minimo di L.2.000.000 ad un massimo di L. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.

4. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n. 3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 53.

6. Al dirigente di I livello, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il conferimento degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lett. b) e dal presente articolo avviene dopo il superamento del periodo di prova, nel rispetto dell'art. 52, comma 4.

<sup>87</sup> Il presente articolo 56 ed il seguente articolo 57 del CCNL del 5 dicembre 1996 sono riportati per completezza di informazione, anche se la tipologia degli incarichi è stata ridefinita compiutamente con l'articolo 27 del seguente CCNL dell'8 giugno 2000

<sup>88</sup> I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>a</sup> mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

<sup>89</sup> I valori indicati negli articoli 54 comma quattro, 55 comma 7, 56 comma uno lettere a) e b), 57 comma tre lettere a) e b), nonché i valori indicati nella tabella allegato 3 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>a</sup> mensilità (articolo 1 CCNL integrativo del 4 marzo 1997)

### **Tipologie di incarico**

#### **(Articolo 27 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 11 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall' art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionali. 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.

.....

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.

**Disposizioni particolari  
(Art. 15 CCNL 17 ottobre 2008)**

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.

**AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI**

**Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure  
(Articolo 28 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 24 CCNL 3.11.2005)**

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 del CCNL dell'8 giugno 2000.
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) del citato CCNL 8 giugno 2000.
4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 25 del CCNL 3 novembre 2005, 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 del CCNL 8 giugno 2000
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. 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. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12 CCNL 8 giugno 2000
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. 26 del CCNL 3 novembre 2005;
  - 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. 25 CCNL 3 novembre 2005;
- 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 CCNL 8 giugno 2000.

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 dagli articoli 30 e 31 del CCNL 3 novembre 2005 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

#### **Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa (Articolo 29 CCNL 8 giugno 2000)**

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 del CCNL 8 giugno 2000<sup>90</sup> 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. 26 del CCNL 3 novembre 2005. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28 CCNL 8 giugno 2000 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 CCNL 8 giugno 2000. I criteri per il rinnovo previsti dall'art. 28, comma 6 CCNL 8 giugno 2000 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.

<sup>90</sup> Il comma 4 dell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 riconosce alla direzione delle strutture complesse i dirigenti già di II livello che in precedenza li dirigevano ai sensi dell'art. 15 quinquies del D.Lgs. 50292 e s.m.e i.

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 negli articoli 30 e 31 CCNL 3 novembre 2005.

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 dlgs 502/1992.

#### **Norma transitoria**

##### **(Articolo 30 del CCNL dell'8 giugno 2000)**

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 CCNL 8 giugno 2000<sup>91</sup> 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 CCNL 8 giugno 2000 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 e l'indennità di specificità medica dall'art. 38, commi 1 e 2 CCNL 8 giugno 2000 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 CCNL 8 giugno 2000, 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) CCNL 8 giugno 2000, rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 38, commi 1 e 2 CCNL 8 giugno 2000, 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 8 giugno 2000<sup>92</sup>.

## **VERIFICA E VALUTAZIONE**

### **Obiettivi**

#### **(Articolo 8 CCNL 17 ottobre 2008)**

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.

### **Principi della valutazione**

#### **(Articolo 9 CCNL 17 ottobre 2008)**

<sup>91</sup> L'articolo 15 del CCNL 8 giugno 2000 è stato sostituito dall'articolo 10 del CCNL 3 novembre 2005 a seguito dell'entrata in vigore della Legge 26 maggio 2004, n. 138 sul rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria.

<sup>92</sup> Si tratta del fondo per la retribuzione di posizione

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 del CCNL 17.10.2008 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 CCNL del 17 ottobre 2008 gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

### **Procedure della valutazione (Articolo 10 CCNL 17 ottobre 2008)**

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 (Articolo 25 CCNL 3 novembre 2005)**

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<sup>93</sup>, definiscono meccanismi e strumenti di

<sup>93</sup> *Articolo 1 D.Lgs 286/99 (Principi generali del controllo interno)*

2. La progettazione d'insieme dei controlli interni rispetta i seguenti principi generali, obbligatori per i Ministeri, applicabili dalle regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e legislativa e derogabili da parte di altre amministrazioni pubbliche, fermo restando il principio di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, di qui in poi denominato "decreto n. 29":

a) l'attività di valutazione e controllo strategico supporta l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo di cui agli articoli 3, comma 1, lettere b) e c), e 14 del decreto n. 29. Essa è pertanto svolta da strutture che rispondono direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo. Le strutture stesse svolgono, di norma, anche l'attività di valutazione dei dirigenti direttamente destinatari delle direttive emanate dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in particolare dai Ministri, ai sensi del successivo articolo 8;

monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2 del CCNL 3 novembre 2005, 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 CCNL 3.11.2005.

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26 CCNL 3 novembre 2005.

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) CCNL del 3 novembre 2005 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 del citato CCNL 3.11.2006.

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)<sup>94</sup>. 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 del CCNL 3 novembre 2005, 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 (Articolo 26 CCNL 3 novembre 2005)**

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;

---

b) il controllo di gestione e l'attività di valutazione dei dirigenti, fermo restando quanto previsto alla lettera a), sono svolte da strutture e soggetti che rispondono ai dirigenti posti al vertice dell'unità organizzativa interessata;

c) l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diverse da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;

d) le funzioni di cui alle precedenti lettere sono esercitate in modo integrato;

e) è fatto divieto di affidare verifiche di regolarità amministrativa e contabile a strutture addette al controllo di gestione, alla valutazione dei dirigenti, al controllo strategico.

<sup>94</sup> L'articolo 9 del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale) delega agli accordi raggiunti a livello regionale la definizione dei criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione

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<sup>95</sup>.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

**Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti  
(Articolo 27 CCNL 3 novembre 2005)**

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.

**Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti  
(Articolo 28 CCNL 3 novembre 2005)**

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;

<sup>95</sup> *Articolo 10 D.Lgs. 286/99 (Abrogazione di norme e disposizioni transitorie)*

4. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano provvedono alle finalità di cui al presente decreto nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e relative norme di attuazione. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, commi 2 e 3, le amministrazioni non statali provvedono, nelle forme previste dalla vigente legislazione, a conformare il proprio ordinamento ai principi dettati dal presente decreto, anche in deroga a specifiche disposizioni di legge con i principi stessi non compatibili.

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;  
d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ;  
e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;  
f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;  
g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni 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 del CCNL 3.11.2005;  
j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40 del CCNL del 3 novembre 2005. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt 42 e 43 del CCNL 3 novembre 2005 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.

### **La valutazione negativa (Articolo 29 CCNL 3 novembre 2005)**

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26 comma 3 CCNL 3 novembre 2005, 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.

**Effetti della valutazione negativa dei risultati  
(Articolo 30 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29 CCNL 3.11.2005, 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 del CCNL del 3 novembre 2005, 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 CCNL 3.11.2005, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2 dello stesso CCNL 3.11.2005, 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 del CCNL del 3 novembre 2005, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2 del CCNL del 3 novembre 2005, 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 del CCNL del 3 novembre 2005, 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 del CCNL 3 novembre 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 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del CCNL del 3 novembre 2005.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000

**Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti  
(Articolo 31 del CCNL 3 novembre 2005)**

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 del CCNL 3 novembre 2005.

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 del CCNL 3.11.2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27, lettera c) del CCNL 8 giugno 2000.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

**Norma finale del sistema di valutazione  
(Articolo 32 CCNL 3 novembre 2005)**

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.

## **PARTE VIII SISTEMI DI FINANZIAMENTO<sup>96</sup>**

### **FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

#### **Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello (Articolo 60 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico ex art. 15 del d.lgs. 502 del 1992 per i dirigenti di II livello delle aziende e degli enti del S.S.N., si provvede mediante l'utilizzo di un fondo, costituito a decorrere dal 1.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, il quale è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

- alle indennità previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 43, 44 e 45 del presente contratto;
- alle indennità di cui agli artt. 53, 54 del D.P.R. 270/1987, negli importi confermati dall'art. 110, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento, dirigenza medica);
- alle indennità degli artt. 114 e 116 del D.P.R. 384/1990 (indennità differenziata di responsabilità primaria e indennità di modulo).

b) di una somma pari allo 0,37 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'Azienda o ente - calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I e II livello - relativamente a due tredicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13<sup>a</sup> mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari al 2,41 % del medesimo monte salari.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 1 è incrementato di un importo pari a 50 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 127, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente medico e veterinario. Dalla stessa data il fondo del comma 1 può, altresì, essere incrementato con le risorse del fondo previsto dall'art. 63, nelle misure, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lett. a) secondo periodo. Per tutti i dirigenti medici di II livello e per tutti i dirigenti veterinari di I e II livello detto importo è pari a 60 minuti anche per le finalità del comma 3.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997, il fondo di cui al comma 1 è, altresì, incrementato di un importo pari a 65 ore annue pro - capite di lavoro straordinario ferialo diurno secondo le tariffe fissate dall'art. 80 del D.P.R. 384/1990, riferite ai dirigenti medici e veterinari di II livello anche per il finanziamento dello specifico trattamento economico dei dirigenti medesimi con rapporto ad incarico quinquennale, almeno nella misura minima prevista dagli artt. 58 comma 1 e 72, comma 6. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità dell'opzione. In corrispondenza dell'incremento del fondo di cui al presente articolo viene proporzionalmente ridotto il fondo dell'art. 62 e, di conseguenza, il ricorso all'istituto del lavoro straordinario da parte degli stessi dirigenti.

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

5. Per l'applicazione del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93 rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti comunque superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, il fondo di cui al comma 1 è formato dall'ammontare delle risorse della lettera a) per l'anno 1995 alle quali si aggiunge l'incremento di cui al comma 1, lettera b) calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

6. Il fondo di cui al comma 1 viene utilizzato per garantire gli effetti degli artt. 54, 55 e 58.

#### **Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie (Articolo 61 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)**

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo. Il fondo è formato nel modo seguente:

a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti già appartenenti alla 1<sup>a</sup> qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante nel 1993;

b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);

c) da una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'ente - calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I livello - relativamente a due tredicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13<sup>a</sup> mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari

<sup>96</sup> Gli articoli per la costituzione dei fondi sono riportati integralmente, con le modalità di costituzione e gli incrementi previsti da ogni CCNL per poter permettere la ricostruzione dei fondi anche a posteriori. Infatti, occorre sottolineare, l'articolo 65 comma 1 lettera P) di CCNL dell'8 giugno 2000 recita che "con il termine consolidato si riferisce al fondo correttamente formato...."

all'1,4% del medesimo monte salari.

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova, altresì, applicazione l'art. 60, comma 5, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6 %, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,35 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

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

5. La retribuzione di posizione è costituita dalla somma eventualmente residua dopo l'applicazione dell'art. 54, comma 6 ed è rideterminata nella parte variabile dalla I.P.A.B. secondo le procedure degli artt. 51 e seguenti.

**Rideterminazione del finanziamento del fondo per l'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello (Articolo 4 CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997)**

1. Il fondo per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello, così come determinato nell'art. 60 del CCNL di cui all'art. 1, è incrementato nel modo seguente:

a) di una somma pari al 3,23 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1995, a decorrere dal 1.1.1997;

b) di una ulteriore somma pari al 1,38 % del monte salari di cui alla lettera a) a decorrere dal 31 dicembre 1997;

2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le scadenze indicate, ferma restando l'applicabilità dell'art. 63, comma 2 lett. a) ultimo periodo del CCNL di cui all'art. 1.

**Retribuzione di posizione**

**(Articolo 1 CCNL integrativo 24 giugno 1997)**

1. La retribuzione di posizione, prevista dalle tabelle allegato 3 e allegato 1 rispettivamente dei CCNL sottoscritti in data 5.12.1996 e relativi al I e del II biennio di parte economica costituisce comunque, in entrambe le componenti fissa e variabile, il minimo contrattuale della retribuzione di posizione. I valori indicati nella tabella 1 allegata al CCNL del II biennio sono, quindi, la base di partenza per la rideterminazione dei valori della componente variabile dopo la graduazione delle funzioni da effettuarsi in azienda ai sensi dell'art. 51, nell'ambito delle risorse del fondo di cui all'art. 60. La componente variabile della retribuzione di posizione - tanto quella contrattualmente fissata, quanto quella eventualmente rideterminata dall'azienda dopo la graduazione delle funzioni - è riducibile in tutto o in parte esclusivamente in caso di valutazione negativa ai sensi dell'art. 59<sup>97</sup>.

**Retribuzione di posizione del personale veterinario**

**(Articolo 2 CCNL integrativo 24 giugno 1997)**

1. Nelle tabelle allegato 3 e 1 dei CCNL del 5.12.1996 relativi, rispettivamente, al quadriennio normativo e I biennio economico e al II biennio economico, laddove viene indicato per la categoria dei veterinari l'"ex XI zooprof." si deve intendere esclusivamente la figura del direttore di Istituto zooprofilattico sperimentale.

**Fondo per: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa (Articolo 50 CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico 1998-1999)**

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

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

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

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

c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000 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;

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

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

<sup>97</sup> Il riferimento è all'articolo 59 del CCNL del 5 dicembre 1996 che definiva il sistema di valutazione successivamente ridefinito dai CC.CC.NN.LL. successivi

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

6. E' confermato il fondo di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè il fondo previsto dall'art. 61 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dal comma 2 e dal comma 3, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

7. Il fondo è ridotto degli importi di cui all'art. 47, comma 6<sup>98</sup>. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa  
(Articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 2000-2001)**

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

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

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

a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

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

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

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

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

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa  
(Articolo 37 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

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

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa  
(Articolo 54 CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico 2002-2003)**

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

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

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

- commi 3, 4, 6 e 7;

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

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

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

- commi 3 e 4.

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

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

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

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

<sup>98</sup> Si tratta delle risorse non assegnate ai dirigenti a rapporto non esclusivo. Tale passaggio è stato modificato dall'articolo 54 comma 6 del CCNL 3 novembre 2005

5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 il fondo del comma 1 è decurtato - per ciascun dirigente medico e veterinario con rapporto esclusivo e non esclusivo - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione, indicati nel secondo alinea dei commi 2 e 3. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo dell'art. 41 comma 3. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

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

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa  
(Articolo 10 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)**

1. Il fondo previsto dall'art. 54 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 54.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. Il fondo del comma 1, è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo del comma 1, è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.

**Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa  
(Articolo 24 CCNL 17 ottobre 2008 I biennio economico 2006-2007)**

1. Il fondo previsto dall'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006, II 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. 20 e 21 del CCNL 17.10.2008, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. E' confermato il comma 2 dell'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006.

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE INDENNITA' ACCESSORIE**

**Costituzione del fondo**

**(Articolo 62 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)**

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:

-della indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 82 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 ;

-dello straordinario di cui all'art. 80 del D.P.R. 384/1990;

-dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 115 del D.P.R. 384/1990;

-dell'indennità di cui all'art. 120 del D.P.R. 384/1990;

-dei compensi di cui all'art. 83, comma 15 del D.P.R. 270/1987.

-dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 110, comma 5, del D.P.R. 384/1990;

-dell'indennità di profilassi antitubercolare, di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 60, comma 3, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro etc. .

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono, rispettivamente, disciplinati dagli artt. 19 e 20. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 e 115 del D.P.R. 384/1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:

-all'applicazione dei benefici di cui all'art. 5 della legge 24 dicembre 1994, n. 724, nei confronti dei soggetti ivi previsti. L'indennità di cui allo stesso art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta nella misura ivi individuata in base alle vigenti disposizioni.

-alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfettaria, con un compenso di L. 50.000, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il

compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro..

–alla corresponsione dell'indennità di bilinguismo e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, eventualmente riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. La misura dell'indennità di pronta disponibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 5 viene rideterminata – rispetto al valore indicato nell'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 – in sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati per la ristrutturazione aziendale, nei limiti del fondo annuale di cui al comma 1.

7. Dalla data di entrata in vigore del contratto, le disposizioni di cui al presente articolo, in quanto compatibili, si applicano anche alle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 49, comma 2

#### **Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (Articolo 51 CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico 1998-1999)**

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

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

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

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

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

#### **Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (Articolo 10 comma 1 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico)**

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

#### **Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (Articolo 55 CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico 2002-2003)**

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

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

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

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

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

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

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

5. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 57, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.

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

#### **Risorse economiche regionali (Articolo 57 CCNL 3 novembre 2005)**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione all'art. 55 CCNL 5.11.2005, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 da destinare al trattamento economico accessorio dei dirigenti medici e veterinari. La ripartizione di tali risorse all'interno del fondo per le condizioni di lavoro è indicata nel comma 3 del medesimo articolo.

2. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per l'applicazione del comma 1. L'ammontare del finanziamento aggiuntivo dei fondi aziendali si

ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dall'art. 55 comma 3 ed, al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1

**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

**(Articolo 11 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005, corretto dall'art. 27 CCNL 17 ottobre 2008)**

1. Il fondo previsto dall' art. 55 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a), b) del medesimo articolo.
2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 8, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è così incrementato:
  - di € 12,38 mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;
  - di € 37,79 mensili per ogni dirigente medico, inservizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi
3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data € 7,48, mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art. 55, comma 3, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.
4. Nelle aziende sanitarie ove operano anche dirigenti veterinari, al fine di remunerare le ore di lavoro straordinario degli stessi, alle risorse del comma 2 vanno aggiunte le seguenti:
  - € 6,19 mensili per ogni dirigente veterinario inservizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;
  - € 7,48, mensili per ogni dirigente veterinario inservizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi, peraltro già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art 55, comma 3, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005.
5. Il totale dei dirigenti sui quali si calcolano gli incrementi del fondo del comma 1 riguarda il complesso dei dirigenti medici e veterinari in servizio sia pure con due distinte modalità di calcolo degli incrementi in considerazione delle diverse condizioni di lavoro nei presidi ospedalieri dove sono previste le guardie notturne e gli altri servizi territoriali.
6. Negli enti diversi dalle aziende sanitarie ed ospedaliere, l'incremento del fondo avviene nella stessa misura prevista dal comma 2. Qualora, in ragione dell'attività svolta negli enti medesimi, non vengano effettuati servizi di guardia notturni l'importo di € 37,79 per dirigente può essere abbassato a non meno di € 10,0 per dirigente. La differenza non utilizzata nel fondo del comma 1 è destinata al fondo dell'art. 10 per la retribuzione di posizione variabile aziendale.
7. La medesima possibilità di utilizzazione di parte della quota di € 37,79 prevista nel comma 6 è consentita anche nelle aziende ospedaliere e sanitarie qualora il finanziamento del fondo, in rapporto alla razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia notturna, pur consentendo di corrispondere il compenso dell'art. 8 nel valore massimo stabilito di € 50, presenti a consuntivo un saldo stabile e positivo, effettuata la compensazione regionale di cui all'art. 8, comma 4.
8. I principi di flessibilità del fondo del comma 1 si applicano anche per le risorse destinate alle finalità del comma 4 ove il finanziamento risulti eccedente. La contrattazione integrativa stabilirà la nuova destinazione delle citate risorse ai fondi dell'art. 10 o 12 finalizzate ai predetti dirigenti.
9. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 32,08.

**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

**(Articolo 25 CCNL 17 ottobre 2008 I biennio economico 2006-2007)**

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.
3. A decorrere dall'entrata in vigore del contratto 17.10.2008, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 25,78. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 29,14 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 33, 63.

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale**

**(Articolo 63 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)**

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.
2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 64 e 65 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:
  - a) Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, il fondo per i dirigenti medici è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e del fondo sub 2 previsti dagli articoli 123 e seguenti del D.P.R. 384/90 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo per i dirigenti veterinari è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività previsti dagli artt 130 e 131 per gli Istituti zooprofilattici del D.P.R. 384/90 determinata per l'anno 1993. I fondi citati sono incrementabili con eventuali risorse aggiuntive di cui all'art 5, comma 1 lettera c). I predetti fondi sono decurtati dell'importo utilizzato ai sensi dell'art. 60, comma 2 a decorrere dalla data ivi indicata.

Le aziende ed enti, dal 1 gennaio 1997, possono altresì utilizzare una ulteriore quota dei fondi citati sino ad un massimo del 16 % per incrementare il fondo di cui all'art. 60. In tal caso, i fondi della presente lettera a) sono ridotti in misura corrispondente alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

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

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari riferito all'anno 1993. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

3. Tali disposizioni trovano applicazione nei confronti delle IPAB aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, comma 1.

### **Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie**

**(Articolo 64 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-1995)**

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, si provvede a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere per il 1996 senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

- da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art.61;
- dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.

2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non dissestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del d.lgs. 29 del 1993;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
- c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0, 2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

### **La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale**

**(Articolo 65 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-95)**

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti di I e II livello è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del d.lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'art. 63 CCNL 5.12.1996 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;
- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultato dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 123 del D.P.R.

384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione ;

b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1 ;

5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima ;

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 55 e 56 CCNL 5 dicembre 1996 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 59 CCNL 5.12.1996, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.

9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 63 CCNL 5.12.1996 nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art. 123, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5.

10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'art. 64 CCNL 5.12.1996 secondo le modalità del presente articolo, fatta salva la quota di cui all'art. 66, comma 2, da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.

11. Il servizio di controllo o nucleo di valutazione di cui al comma 7 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.Ra.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

12. Per le aziende e gli enti rientranti nella previsione di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

#### **Premio per la prestazione della qualità individuale**

##### **(Articolo 66 CCNL 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994-95)**

1. L'Azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli artt. 63, comma 1, lett. b) e 64 del CCNL 5.12.1996 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 59, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui all'art. 63, comma 2 lettera b) e quelle previste dall'art. 65, comma 10, CCNL 5.12.1996 sono attribuite con cadenza annuale e, comunque, non oltre il 31 dicembre di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei dirigenti in servizio.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

a) capacità dimostrata di programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonché i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.

i) impegno orario

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate:

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

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

##### **(Articolo 7 CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997)**

1. I fondi previsti dall'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL di cui all'art. 1, comma 1, si consolidano nel loro ammontare per gli anni successivi con la precisazione che il fondo destinato ai Dirigenti veterinari, dal 1.1.1996, deve essere decurtato - ai sensi dell'art 2, comma 10 della L. 549/1995 - della quota prevista dall'art. 8, comma 3 della L. 537/1993. Detti fondi vengono incrementati, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'art. 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano i fondi di cui all'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

a) di 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:

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

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

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

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

- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;

- attivazione dei centri di costo;

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

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

#### **Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale (Articolo 52 CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico 1998-1999)**

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

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

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

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

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

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

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

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

c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51 CCNL 8 giugno 2000.

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

a) decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997<sup>99</sup>, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.

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

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

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

<sup>99</sup> Articolo 43 L. 449/1997 (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) Vedi nota n.4

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

**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**  
**(Articolo 10 comma 2 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 2000-2001)**

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

**Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**  
**(Articolo 56 CCNL 3 novembre 2005 I biennio economico 2002-2003)**

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

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

- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;

- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato. Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 41, il fondo è decurtato, per ciascun dirigente medico e veterinario a rapporto esclusivo e non esclusivo, degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato indicati nel medesimo articolo, commi 2 e 3 terzo alinea.

4. In caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

**Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**  
**(Articolo 12 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)**

1. L'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1 è incrementato rispettivamente di € 12,72 mensili per ogni dirigente medico e di € 18,91 per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65, comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato, nel termine massimo di un semestre.

**Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**  
**(Articolo 26 CCNL 17 ottobre 2008 I biennio economico 2006-2007)**

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 è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo le quali, comunque, costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2006, ai sensi del comma 3.

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

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

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

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

## **ALTRE DISPOSIZIONI RELATIVE AI FONDI, ALLA LORO COSTITUZIONE E AL LORO INCREMENTO E FINANZIAMENTO**

### **Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità (Articolo 47 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'articolo 1 del CCNL integrativo del 4 marzo 1997 e dall'articolo 9 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico)**

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29/1993, con effetto dall'1 gennaio 1997 sono abrogati i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale.
2. Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1996, maturato sulle voci indicate dall'art. 92, comma 6 del D.P.R. 270/1987, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classi e scatti maturati alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio di servizio nonché della 13<sup>a</sup> mensilità. La valutazione economica dei predetti ratei si effettua con riferimento ai trattamenti tabellari indicati dagli artt. 108, primo comma e 110, primo comma del DPR 384/1990 ed ai valori percentuali rispettivamente previsti per le classi e gli scatti.
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.

### **Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi (Articolo 53 CCNL 8 giugno 2000)**

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

## PARTE X LIBERA PROFESSIONE

### **Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici (Articolo 54 CCNL 8 giugno 2000)**

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) CCNL 3 novembre 2005.

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<sup>100</sup> 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 CCNL 8 giugno 2000

4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, 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 équipes interessate i volumi di attività liberoprofessionale 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 (Articolo 55 CCNL 8 giugno 2000 modificato dall'articolo 18 CCNL 3 novembre 2005)**

<sup>100</sup> *Articolo 72 L. 448/98(Disposizioni per la riqualificazione dell'assistenza sanitaria)*

11. È confermato, per il personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia optato per l'esercizio della libera professione extramuraria, il divieto di esercizio, sotto qualsiasi forma, della libera professione intramuraria. L'inosservanza del divieto di cui al periodo precedente o la mancata assunzione da parte del direttore generale, in conformità alle disposizioni richiamate nel periodo successivo, di tutte le iniziative ivi previste per consentire al personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia manifestato la relativa opzione il pieno esercizio della libera professione intramuraria, costituiscono causa impeditiva per il rinnovo dell'incarico e, nei casi più gravi, motivazione per la decisione di revoca dell'incarico di direttore generale. In particolare il direttore generale, fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale, è tenuto ad assumere le specifiche iniziative per reperire fuori dall'azienda spazi sostitutivi in strutture non accreditate nonché ad autorizzare l'utilizzazione di studi professionali privati e altresì ad attivare misure atte a garantire la progressiva riduzione delle liste d'attesa per le attività istituzionali, sulla base di quanto previsto da un atto di indirizzo e coordinamento a tal fine adottato, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59. Fino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento si applicano le linee guida adottate dal Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, con decreto del 31 luglio 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 181 del 5 agosto 1997.

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 del CCNL 8 giugno 2000.
- b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54 comma 4, 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 anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes 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 équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

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."

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 CCNL 8 giugno 2000.

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<sup>101</sup>, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

---

<sup>101</sup> *Articolo 3 L.724/94 (Ospedali)*

6. Per la gestione delle camere a pagamento di cui all'articolo 4, commi 10 e 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, le unità sanitarie locali, le aziende ospedaliere e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico provvedono, oltre alla contabilità prevista dall'articolo 5, comma 5, del citato decreto legislativo n. 502 del 1992, e successive modificazioni ed integrazioni, alla tenuta di una contabilità separata che deve tenere conto di tutti i costi diretti e indiretti, nonché delle spese alberghiere. Tale contabilità non può presentare disavanzo. Il cittadino dovrà comunque pagare solo le spese aggiuntive e non quelle garantite dal Servizio sanitario nazionale.

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.

## **Disciplina transitoria (Articolo 56 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54 comma 2 CCNL 8 giugno 2000, 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 detrae 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 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 il 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 (Articolo 57 CCNL 8 giugno 2000)**

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 CCNL 8 giugno 2000.

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) CCNL 8.6.2000, 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<sup>102</sup>;

<sup>102</sup> *Articolo 28 L. 488/99 (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 nelle misure stabilite 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 annui, 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.

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<sup>103</sup>.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724<sup>104</sup>.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL dell'8 giugno 2000 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) sempre del CCNL 8.6.2000 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 CCNL 8 giugno 2000, 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) CCNL 3 novembre 2005 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.

### **Altre attività a pagamento (Articolo 58 CCNL 8 giugno 2000)**

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 n. 67 del 1998, 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. All'articolo 72, comma 15, della legge 23 dicembre 1998, n.448, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono stabilite le modalità di acquisizione delle risorse da far affluire al fondo di cui al comma 6".

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.

<sup>103</sup> *Articolo 3 D.Lgs 124/98 (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.

<sup>104</sup> *Articolo 3 L. 724/94 (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.

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) CCNL 8 giugno 2000.

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) CCNL 8.6.2000, 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 attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;
- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato 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 CCNL 8 giugno 2000 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 CCNL 8 giugno 2000, 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 CCNL 8 giugno 2000.

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 scadenze previste nella convenzione.

9. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1 CCNL 8 giugno 2000, 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.

#### **Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione (Articolo 59 CCNL 8 giugno 2000)**

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 del CCNL dell'8 giugno 2000 - per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zootiatrica 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 équipes interessate.

#### **Attività non rientranti nella libera professione intramuraria (Articolo 60 CCNL 8 giugno 2000)**

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<sup>105</sup> 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 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'omnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

---

<sup>105</sup> *Articolo 72 L. 448/98 (Disposizioni per la riqualificazione dell'assistenza sanitaria)*

7. I dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per l'esercizio della libera professione intramuraria non possono esercitare alcuna altra attività sanitaria resa a titolo non gratuito, secondo i criteri e le modalità previsti dal regolamento di cui al comma 9, ad eccezione delle attività rese in nome e per conto dell'azienda sanitaria di appartenenza; la violazione degli obblighi connessi all'esclusività delle prestazioni, l'insorgenza di un conflitto di interessi o di situazioni che comunque implicino forme di concorrenza sleale, salvo che il fatto costituisca reato, comportano la risoluzione del rapporto di lavoro e la restituzione dei proventi ricevuti a valere sulle disponibilità del fondo di cui al comma 6 in misura non inferiore a una annualità e non superiore a cinque annualità. La violazione degli obblighi di cui al presente comma è comunicata, per l'adozione dei provvedimenti di rispettiva competenza, dal direttore generale alla regione o alla provincia autonoma, all'Ordine professionale e al Ministero della sanità. Si applica l'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

## **PARTE XI DISPOSIZIONI FINALI**

### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Previdenza complementare**

##### **(Articolo 59 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Le parti convengono sulla necessità che anche la dirigenza della presente area negoziale possa usufruire della tutela previdenziale complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni e integrazioni, dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 e successive modificazioni e integrazioni.

2. A questi fini le parti, prendendo atto che in data 7 dicembre 2004 è stata stipulata la ipotesi di accordo concernente l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei Comparti, delle Regioni delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale (tuttora in corso di perfezionamento), si riservano entro il 30 settembre 2005 di dichiarare se intendono aderire a detto fondo ovvero se intendono definirne uno autonomo per i dirigenti della presente area.

#### **Trattenute per scioperi brevi**

##### **(Articolo 31 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dall'art. 26, comma 2, lett. c), del CCNL integrativo 10 febbraio 2004

#### **Disposizioni particolari**

##### **(Articolo 70 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dall'art. 5 del CCNL integrativo del 30 aprile 1997 e dall'art. 24 CCNL 3 novembre 2005)**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Ai dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnati presso un'azienda o ente - optino per l'inquadramento nei ruoli di quest'ultime, si applica l'art. 84, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.

3. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.

4. Ai dirigenti in servizio presso le Agenzie Regionali e delle Province Autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994, in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 8, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscono a soggetti diversi dall'A.Ra.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale.

5. Il trattamento economico omnicomprensivo di l. 8.640.000 annue lorde previsto dall'art. 110 del D.P.R. 270/1987 per gli ex medici condotti ed equiparati che, entro la data di entrata in vigore del presente contratto, non risultino aver ancora optato ai sensi dell'art. 133 del D.P.R. 384/1990, è rideterminato in L. 9.158.000.

6. Dall'1 dicembre 1995, la componente fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti veterinari di II livello è incrementata di L. 3.400.000.

7. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono, oltre alle voci retributive dell'art. 40, punti da 1 a 3, anche l'indennità di specificità medica e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico ricoperto al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco, comunque, non inferiore a quella della tabella allegato n. 3 goduta dal dirigente, l'indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000, l'indennità di struttura complessa ove in godimento all'atto del distacco, quote della retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa. Non compete per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58.

8. La retribuzione di posizione spettante al dirigente comandato presso altre aziende od enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, compete, nel rispetto dell'art. 3 comma 63 della L. 537/1993, è corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza pari alle funzioni svolte nell'Amministrazione presso la quale presta servizio determinata da quest'ultima.

9. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui agli artt. 3, commi 6 e 7 e 4, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8

del citato decreto legislativo è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale e dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di specificità medica e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 55, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato n. 3. Dal computo sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58.

10. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 28, comma 2 del D.P.R. 761/1979 nonché quelle dell'art. 41 del D.P.R. 270/1987 e dell'art. 88 del D.P.R. 384/1990. E', altresì, confermato l'art. 56 comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979 relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del D.Lgs 502 del 1992 secondo i regolamenti aziendali.

11. La tabella allegato 1 del D.P.R. 384/1990, con decorrenza dall'entrata in vigore dello stesso decreto è modificata nel senso che dai tre livelli - IX, X, e XI del personale laureato del ruolo sanitario è cancellata la figura dell'odontoiatra. Dalla medesima data e sino al presente contratto la tabella dell'area medica - allegato 3- del D.P.R. 384/1990 è integrata secondo l'allegato n.1 al presente contratto.

12. Ai dirigenti medici e veterinari che, nel periodo intercorrente tra l'1.12.1995 e il 5.12.1996, abbiano conseguito, a seguito di concorso, la posizione funzionale corrispondente all'ex X livello - fascia A di cui all'art. 18, comma 2 bis del d.lgs. 502/92, a far data dalla nomina viene attribuita la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione prevista dal presente contratto per l'ex X livello secondo la qualifica di appartenenza. Le aziende ed enti effettuano i conguagli relativi ai periodi eventualmente già riconosciuti agli interessati quali dirigenti di ex IX livello.

13. Le disposizioni di cui al comma 12 si applicano altresì ai concorsi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto per i quali - alla medesima data del 5.12.1996 - risulti già espletata la prova scritta.

### Disposizioni particolari

#### (Articolo 62 CCNL 8 giugno 2000)

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 50, 51 e 52 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del servizio sanitario nazionale saranno definite con apposito contratto entro il 30 giugno 2000 il quale dovrà tener conto dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; qualifica di provenienza del personale.

3. Le parti preso - atto della decisione del TAR Lazio n. 640/1994, che ha annullato il comma 2 dell'art. 133 del DPR 384/1990 relativamente al mancato riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità agli ex medici condotti che non avevano optato per il rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito entro il 30 dicembre 1990 - stabiliscono che - ove sussistano le condizioni - le aziende dovranno attivare entro il 31 maggio 2000 la procedura di cui all'art. 66 del dlgs 29/1993.

4. Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - prevista dalle tabelle (rispettivamente allegato 3 ed 1 ai CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico, come integrati - sempre in via di interpretazione autentica dal CCNL del 2 luglio 1997) facendo parte del trattamento economico fondamentale, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione, rispettivamente, dell'art. 50, comma 2 ed art. 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996 - I e II biennio - con le decorrenze indicate nelle medesime tabelle contrattuali.

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.

6. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza, ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

### Disposizioni particolari

#### (Articolo 12 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico<sup>106</sup>)

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico non siano impegnate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto.

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 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 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.

<sup>106</sup> Il comma 12 dell'art. 24 del CCNL 3.11.2005 precisa: "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".

## **NORME FINALI E TRANSITORIE**

### **Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari (Articolo 72 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Per la vigenza del presente contratto, le aziende ed enti possono consentire il passaggio dei dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B), al trattamento stipendiale tabellare previsto dai medesimi articoli per i dirigenti ricompresi nelle lettere A), previa domanda degli interessati, al verificarsi della disponibilità di posti nei relativi contingenti secondo la disciplina di appartenenza. In caso di pluralità di domande si procede sulla base dell'anzianità complessiva di servizio dei richiedenti. L'adeguamento del trattamento economico concerne anche l'indennità di specificità medica di cui all'art.54, mentre la retribuzione di posizione - per la componente fissa rimane determinata nella misura prevista dalla tabella di cui al comma 4 - e nella parte variabile può essere rideterminata dall'azienda in relazione all'incarico conferito.
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44, 45, comma 1, lettere D), con le stesse modalità e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti disposizioni.
3. Ai dirigenti di cui al 1 e 2 comma l'indennità di specificità medica compete dal 1 dicembre 1995 nelle seguenti misure:
  - dirigenti di II livello: L. 2.000.000
  - dirigenti di I livello : L. 1.000.000
4. La retribuzione di posizione dell'art. 55 per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2, nelle componenti fissa e variabile è determinata nella tabella allegato n. 3. La retribuzione di posizione essendo indipendente dalle caratteristiche del rapporto di lavoro originario, può essere rideterminata dall'azienda o ente nella parte variabile in coerenza con l'incarico affidato anche se non si verificano le condizioni di cui al comma 1.
5. Sino all'applicazione del comma 4, nei confronti dei dirigenti di cui al presente articolo, in via transitoria, la retribuzione di posizione è svincolata dai parametri definiti negli artt. 56 comma 2 e 57, comma 4, in quanto legata alla particolare posizione degli interessati.
6. Ai dirigenti di II livello di cui al presente articolo si applica l'art. 58 comma 1 con l'attribuzione dello specifico trattamento economico in caso di rapporto ad incarico quinquennale o a seguito di opzione nella misura ricompresa tra il 3,57% ed il 35%.
7. Dall'entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicati l'art. 35 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, gli artt. 77, 78 e 92, comma 8 del D.P.R. 270/1987 e l'art. 119 del D.P.R. 384/1990.

### **Verifica delle disponibilità finanziarie complessive (Articolo 73 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n.412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

### **Norma finale**

#### **(Articolo 74 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art. 74.
2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 63 e 64, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

### **Disapplicazioni**

#### **(Articolo 75 CCNL 5 dicembre 1996 modificato dal CCNL integrativo del 22 febbraio 2001)**

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:
  - a)art. 2, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 75 del DPR 384/1990;
  - b)art. 4, tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 76 del DPR 384/ 1990;
  - c)art. 5, materie di contrattazione: artt.74 e 75 del DPR 270/1987;
  - d)artt. 6 e 8, diritti di informazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
  - e)art. 9, forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
  - f)art. 10, rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro : art. 25 della L.93/1983;
  - g)art. 11, composizione delle delegazioni : art. 76 del DPR 270/1987;
  - h)art. 12, contributi sindacali: art. 104 del DPR 384/1990;
  - i)art. 13, interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
  - j)art. 14, contratto individuale di lavoro: art. 12 del DPR 3/1957; art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982;
  - k)art. 15, periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
  - l)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
  - m)artt. 17 e 18, orario di lavoro: art. 32 del DPR 761/1979; art. 77 del DPR 270/1987; art. 79 del DPR 384/1990;
  - n)art. 19, servizio di guardia: art. 80 del DPR 270/1987; pronta disponibilità: art.82 del DPR 270/1987; è confermato l'ultimo periodo dell'art. 110 del DPR 384/1990;
  - o)artt. 21 e 22, ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 134, comma 6, del DPR 384/1990;

- p)art. 23, assenze retribuite: art. 38 del DPR 761/1979; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;
- q)artt. 24-25, assenze per malattia e per infortunio e malattie derivanti da causa di servizio: art. 47 del DPR 761/1979; art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;
- r)artt. 26 e 27, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67 del DPR 3/1957; art. 38 e 47 del DPR 761/1979; art. 3, comma 37 della L. 537/1993; art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
- s)art. 28, aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;
- t)art. 29, passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 86 del DPR 384/1990;
- u)art. 30, effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 102 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 70, comma 1;
- v)art. 33, aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 83 del DPR 270/1987; art. 134, comma 4, del DPR 384/1990;
- w)art. 34, cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'art. 56 del medesimo decreto vedi la lett. q del presente comma;
- x)artt. 42, 43, 44 e 45, norme transitorie: artt. 108, 109, 110, comma 1, 111, 112, 113 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità ivi citate; art. 18, comma 2 bis, del d.lgs 502 del 1992, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;
- x bis) art. 47, riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità: art. 118 del D.PR. 384/1990, per effetto del congelamento delle classi e scatti dei dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 31 dicembre 1996;
- y)artt. 48 e 49, personale delle IPAB: l'art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;
- z) artt. 54 e 55, indennità di specificità medica e retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 110, commi 5 e 6, 114, 116 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalle due voci sopracitate;
- aa)art. 60, finanziamento della retribuzione di posizione: tutti gli articoli citati nella lettera z) nonché gli artt. 53 e 54 del DPR 270/1987, come modificati dall'art. 110 del DPR 384/1990 le risorse dei quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo; anche le risorse dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluiscono nel fondo, ma la norma non è disapplicata;
- bb)art. 61, finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti IPAB: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;
- cc)art. 62, 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 pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;
- dd)art. 63, produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 123 a 132 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma dell'art. 123 decorre dall'1 gennaio 1997;
- ee)artt. 67 e 68, attività libero professionale: artt. da 85 a 90 del DPR 270/1987; art. 134, comma 5, del DPR 384/1990;
- ff)art. 69, prestazioni di consulenza e consulti: art. 84 del DPR 270/1987.
2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 73 e 74 del DPR 384/1990.
3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.
4. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.
5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.
6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.R.A.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie

#### **Norma finale**

##### **(Articolo 8 CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico)**

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 60, comma 3, 61, comma 4 e 62, commi 4 e 6 e 63, comma 2, lettera a) ultimo periodo.
2. L'art. 7, comma 2, trova applicazione anche per le I.P.A.B. di cui all'art. 48 in base alla facoltà prevista dall'art. 64, comma 2 e seguenti del CCNL citato all'art. 1.

#### **Norme di rinvio**

##### **(Articolo 63 CCNL 8 giugno 2000)**

1. Le parti si impegnano a negoziare, entro il 30 dicembre 2000, le seguenti materie:
  - a) procedure di conciliazione e arbitrato;
  - b) mobilità connessa ad eccedenze;
  - c) previdenza complementare.
2. Entro il 30 giugno 2001 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da attualizzare, fra le quali è compresa la disciplina e la nuova denominazione relativa all'indennità di rischio radiologico.
3. Nelle more dell'applicazione del comma 2, le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non sono espressamente abrogate dal presente contratto rimangono in vigore.

### Norma programmatica

#### (Articolo 64 CCNL 8 giugno 2000)

1. Le parti, pur prendendo atto che nell'art. 20, comma 1, punto 18 bis, della legge 488/1999, l'istituto del part-time non è consentito ai dirigenti sanitari, concordano sulla necessità ed urgenza di affrontare il problema dell'utilizzazione di tale istituto esclusivamente in quei casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale e fermo rimanendo il rapporto di lavoro esclusivo, con sospensione provvisoria della eventuale libera professione intramuraria svolta.
2. Le parti convengono, altresì, sull'opportunità che la materia venga affrontata nel contesto delle code contrattuali di cui al comma 2 dell'art. 61 per disciplinare le percentuali, il trattamento economico e normativo nonché l'utilizzo dei risparmi per la parte che le vigenti disposizioni destinano agli incentivi del personale. In tale disciplina sarà previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che, in violazione del rapporto esclusivo, eserciti la libera professione extramuraria.

### Disapplicazioni e sostituzioni

#### (Articolo 65 CCNL 8 giugno 2000)

1. Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:
  - A) con riguardo agli artt. da 1 ad 12 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli articoli da 1 a 11 e 13 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - B) con riguardo all'art. 13 (il contratto individuale di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 14 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - C) con riguardo all'art. 14 (periodo di prova) è sostituito l'art. 15 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - D) con riguardo agli artt. 16 e 17 (orario di lavoro dei dirigenti) sono sostituiti gli artt. 17 e 18 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - F) con riguardo all'art. 18 (sostituzioni) è disapplicato l'art. 121 del DPR 384/1990, con effetto dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL;
  - F) con riguardo all'art. 19 (aspettativa) è disapplicato l'art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - G) con riguardo all'art. 20 (mobilità volontaria) sono disapplicati gli artt. 82,83, 84, 85 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - H) con riguardo all'art. 21 (comando) sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979;
  - I) con riguardo all'art. 24 (copertura assicurativa) sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990;
  - J) con riguardo all'art. 25 (patrocinio legale) è disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987;
  - K) con riguardo all'art. 26 (graduazione delle funzioni) è sostituito l'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, limitatamente ai commi 4 e 6;
  - L) con riguardo agli artt. 28 e 29 (affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) sono disapplicati gli artt. 52 e 53 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - M) con riguardo agli articoli da 31 a 34 (verifica e valutazione dei dirigenti) è sostituito l'art. 59 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - N) con riguardo agli articoli da 35 a 48 (struttura della retribuzione ed incrementi contrattuali) si rinvia al relativo testo, con l'avvertenza che, ove le norme disapplicate contengano disposizioni transitorie queste hanno cessato - di norma - di produrre i loro effetti con la prima applicazione del CCNL del 5 dicembre 1996 e loro successive integrazioni. E', inoltre, disapplicato l'art. 117 del DPR 384/1990.
  - O) con riguardo all'art. 49 (effetti benefici economici) è sostituito l'art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996;
  - P) con riguardo agli articoli da 50 a 52 (fondi per la retribuzione di posizione e per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ed al risultato) nel rinviare al testo dei singoli articoli per le eventuali disapplicazioni, si richiama quanto affermato nella lettera N. Con particolare riguardo ai fondi il termine "consolidato" si riferisce - fatte salve le precisazioni nel testo dell'art. 52 - al fondo correttamente formato ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli da 60 a 66 del CCNL 5 dicembre 1996 per la corresponsione delle voci del trattamento economico cui le norme stesse sono finalizzate.
  - Q) con riguardo agli artt. da 54 a 60 (libera professione) sono disapplicati gli artt. 67, 68 e 69 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché l'allegato 5, sostituito dal presente allegato 9;
2. Sono, altresì, disapplicate tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto, ivi comprese quelle risultanti da leggi o regolamenti regionali disciplinanti materie del rapporto di lavoro oggetto del presente contratto.
3. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN, previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

### Verifiche

#### (Articolo 11 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico)

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 CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico, senza aggravio per il SSN.

### Norme finali

#### (Articolo 44 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)

1. Con la presente clausola le parti prendono atto del campo di applicazione della **legge 10 agosto 2000, n. 251** che riguarda l'istituzione nel ruolo sanitario della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, di ostetrica e riabilitative nonché delle professioni tecnico sanitarie e della prevenzione. Le parti prendono anche atto che la medesima legge, negli artt. 6 e 7, stabilisce che tali dirigenti siano inseriti nel ruolo sanitario e nell'area III di contrattazione di cui al CCNQ del 25 novembre 1998 riferita alla dirigenza del SSN dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Al fine di una corretta organizzazione dei

servizi sanitari le parti concordano che, in attesa del regolamento di cui all'art. 6, comma 2 della legge 251 del 2000 o in mancanza di questo, le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione dei rapporti interni con le professionalità della dirigenza della presente area, dovranno essere definite nell'ambito di un apposito atto di organizzazione aziendale, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo di cui alle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 502 del 1992 e delle attività affidate in concreto a tali dirigenti, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di compiti che possano impedire un regolare avvio dei nuovi servizi.

2. Gli artt. 2, 4, 7 comma 4, 8, 9, da 11 a 13, 24, 25, 28, da 30 a 33, 39 decorrono dal 31 dicembre 2001.

3. Tutte le norme non menzionate nel comma 2 decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, fatta salva diversa esplicita decorrenza indicata nelle singole clausole nonchè quanto previsto dall'art. 45 comma 3.

#### **Disapplicazioni**

##### **(Articolo 45 CCNL integrativo 10 febbraio 2004)**

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi degli artt. 69, comma 1 e 71 del d. lgs. 165/2001, sono disapplicate tutte le norme contenute:

a) nel D.P.R. 270/1987 che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal D.P.R. 384/1990 di cui alla successiva lettera c) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre effetti;

b) nel D.P.R. 494/1987, gli articoli 47, 48 e 51, in quanto disapplicati o perché hanno esaurito i loro effetti;

c) nel D.P.R. 384/1990, che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del D.P.R. 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, e dal d. lgs. 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati gli articoli da 93 a 105, in quanto sostituiti dalla disciplina generale del CCNQ 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dai CCNQ 25 novembre 1998, 27 gennaio 1999 e 21 febbraio 2001 e dagli articoli da 2 a 4 del presente CCNL;

d) nel D.P.R. 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del Testo Unico del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente contratto collettivo.

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.

3. Dopo il 31 dicembre 2001, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. 165/2001, gli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dalle norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti a tale data ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio Sanitario Nazionale, qualora non riassunte alla disciplina dei contratti collettivi vigenti ivi compreso il presente, cessano di produrre i propri effetti.

4. Ai sensi del comma 3, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi, ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

#### **Norma finale**

##### **(Articolo 58 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari e dei dirigenti ad esaurimento a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il d.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati - a suo tempo - revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice.

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.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole dell'art. 12 e del presente.

#### **Conferme**

##### **(Articolo 60 CCNL 3 novembre 2005)**

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 1994-1997 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.

#### **Disapplicazioni**

##### **(Articolo 61 CCNL 3 novembre 2005)**

1. Le disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.
2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'Aran previo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

#### **Conferme**

##### **(Articolo 14 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)**

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme del CCNL del 3 novembre 2005 nonché quelle indicate nell'art. 60 del contratto stesso.
2. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 3 novembre 2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003:
  - Art. 29, comma 1: le parole "dell' articolo 26, comma 3", sono sostituite dalle parole "dell'art. 26"
  - Art. 54, comma 6: le parole "per i fini del comma 4" sono sostituite dalle parole "per i fini del comma 5".
  - Nella dichiarazione congiunta n. 14 la parola "riconferma" è abrogata.
3. Il termine previsto dall'art. 59, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005, è prorogato al 30 settembre 2006.

##### **Una tantum (Articolo 71 CCNL 5 dicembre 1996)**

1. Per il periodo ricompreso tra il 1 gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attivazione degli incarichi di cui al presente contratto, è corrisposta la somma forfettaria di seguito indicata:
  - dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 1.356.000
  - dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 677.000
  - dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 765.000
  - dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 365.000

##### **Una tantum**

##### **(Articolo 13 CCNL 5 luglio 2006 II biennio economico 2002-2005)**

1. Ad ogni dirigente medico competono le seguenti somme una tantum:
  - per il 2004: € 200,20;
  - per il 2005: € 426,88.

#### **Norma di rinvio**

##### **(articolo 12 CCNL 17 ottobre 2008)**

1. In considerazione della particolare natura della professione medica e delle peculiarità del Servizio sanitario nazionale, le parti ritengono opportuno definire un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, volto a fornire alle Aziende maggiori strumenti gestionali, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente.
2. In relazione alla novità della materia ed al fine di poter effettuare tutti i necessari approfondimenti tecnici, le parti concordano di affrontare la tematica di cui al comma 1 nell'ambito della sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL, anche al fine di poter tener conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo.

#### **Norme finali e transitorie**

##### **(articolo 28 CCNL 17 ottobre 2008)**

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del CCNL 17.10.2008, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:
  - rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;
  - riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art 6;
  - disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007 e nel decreto legge 112 del 2008;
  - disciplina della formazione;
  - verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;
  - individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008;
  - individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione di cui all'art. 15 CCNL 17.10.2008;
  - problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.

**ALLEGATI AL CCNL DEL 5 DICEMBRE 1996**

**ALLEGATO 1**

Allegato n. 3 DPR 384/1990 Area medica e veterinaria		
POSIZIONE FUNZIONALE	LIVELLO RETRIBUTIVO	RUOLO SANITARIO
		<i>Profili e disciplina secondo decreto del Ministero della Sanità del 10.3.1983, pubblicato sul Supplemento ordinario della G.U. del 2.4.1983, n. 91 e successive modificazioni ed integrazioni. DM del 19.3.1992, n. 312, pubblicato su G.U. 13.6.1992</i>
IX	IX	Assistente medico Assistente odontoiatra Veterinario collaboratore
X	X	Coadiutore sanitario Vice direttore sanitario Aiuto corresponsabile ospedaliero Aiuto corresponsabile odontoiatra Veterinario coadiutore
XI	XI	Dirigente sanitario Direttore sanitario Primario ospedaliero Primario odontoiatra Sovrintendente sanitario Veterinario dirigente

**ALLEGATO 2**

MODALITA' DI RICOSTRUZIONE DELLO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI DI I E II LIVELLO DEL S.S.N.

Con il presente allegato formato da due schede si intende illustrare con quali modalità di calcolo si è proceduto alla ristrutturazione della retribuzione tabellare spettante ai dirigenti dal 1. 12. 1995, utilizzando sia le voci retributive del D.P.R. 384/1990 che le risorse contrattuali e quelle del D.L. 377/1996. Le risorse residue delle indennità del D.P.R. 384/1990 sono state utilizzate per la definizione dell'indennità di specificità medica di cui all'art. 54 e per l'individuazione della componente fissa della retribuzione di posizione, come indicato nelle tabelle allegato n. 2.

Tab. 2

AREA MEDICA								
Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.95-Indennità DL 377/1996								
VOCI	I LIVELLO DIRIGENZIALE							
	Art.43 lett. A e C	Art.43 lett. B	Art.43 lett. D		Art. 44 lett. A e C	Art. 44 lett. B	Art. 44 lett. D	Note
			con + 5 anni	con - 5 anni				
<b>1) Nuovo stipendio tabellare formato da:</b>								
• stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR	18.311	13.793	18.311	18.311	25.451	19.148 (1)	25.451	
• incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)	2.300	1.680	2.100	2.004	2.850	1.957	2.409	
• quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata	7.032	1.142	3.100	1.523	4.311	----	620	(1)
• quota parte IIS conglobata al 1.12.1995	27.643 +	16.615 +	23.511 +	21.838 +	365	321	365	di cui 811.000 di assegno ad personam
<b>TOTALE</b>	32.977	20.615	28.845	27.172	32.977	21.426 (1)	28.845	
<b>2) Indennità di specificità medica (artt. 54 e 72 CCNL)</b>	7.370	1.000	1.000		7.370	1.000	1.000	

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso per 13 e moltiplicato per 12)

segue Tab. 2

<b>AREA MEDICA</b>			
<i>Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.1995</i>			
<b>VOCI</b>	<b>DIRIGENTI DI II LIVELLO</b>		
	<i>Art.45 lett. A e C</i>	<i>Art. 45 lett. B</i>	<i>Art.45 lett. D</i>
<b>1) Nuovo stipendio tabellare formato da:</b>			
• <i>stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR</i>	33.833	25.435	33.833
• <i>incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)</i>	3.660	2.507	3.101
• <i>quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata al 1.12.1995</i>	6.448	2.326	3.102
<b>TOTALE</b>	<b>43.941</b>	<b>30.268</b>	<b>40.036</b>
<b>2) Indennità di specificità medica (art. 54 e 72 CCNL)</b>	<b>13.500</b>	<b>2.000</b>	<b>2.000</b>

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso 13 e moltiplicato per 12)

### ALLEGATO 3

Il presente allegato è costituito dalla tabella dalla quale risulta - oltre all'indennità di specificità medica - anche la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti medici e veterinari del S.S.N. dal 1 dicembre 1995, nelle due componenti - fissa e variabile. La prima è costituita per il presente biennio dal residuo delle indennità percepite dai dirigenti medici e veterinari ai sensi degli artt. 110, 114, 116 e 117 (ove godute) - escluse quelle per la partecipazione all'ufficio di direzione e di coordinamento, confluite nel fondo dell'art. 60 a titolo collettivo - dopo l'applicazione degli artt. 43, 44, 45 e 58. La componente variabile è invece, determinata dalle risorse contrattuali utilizzabili, nel rispetto dell'equilibrio tra le varie posizioni funzionali di provenienza.

Ne risulta che, in prima applicazione del presente contratto, pur non essendo ancora conferiti gli incarichi di cui agli artt. 56 e 57, la retribuzione di posizione risulta diversificata in base alla posizione funzionale di provenienza cui corrispondeva un diverso assetto organizzativo. Ciò giustifica il ricorso nella tabella ai precedenti livelli ma - con riferimento ai dirigenti di I livello - non costituisce alcuna preclusione per l'azienda o ente nell'utilizzo degli stessi in posizioni organizzative retributivamente più elevate di quelle definite dalla presente tabella, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 53 e 55 nonché delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 60 del presente CCNL.

### ALLEGATO 5

#### ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

##### 1. Applicazione dell'art. 24, comma 1

1.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:  
- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);  
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);  
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:  
- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;  
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:  
- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi  
- ultimo episodio morboso: 7 mesi  
- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:  
- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);  
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);  
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);  
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:  
- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12.2000: 6 mesi  
- ultimo episodio morboso: 1 mese  
- totale 7 mesi

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

### 2. Applicazione dell'art. 24, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'art. 24.

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:

#### Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 24)

#### Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97(10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.12.98 al 20.6.99(6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001(1 mese) 100% della retribuzione.

### 3. Applicazione dell'art. 24 comma 11 - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

## ALLEGATO 6

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale e per la fissazione delle tariffe, fatte salve le disposizioni vigenti in materia nonché le circolari del Ministero della Sanità, le parti concordano i seguenti punti:

1. La realizzazione degli artt. 67 e 68 rende opportuno che le aziende e gli enti,, sentite le organizzazioni sindacali di cui agli art. 10 e 11, adottino - entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto una idonea disciplina regolamentare della materia, nella quale fissare anche i criteri per la determinazione delle tariffe da applicare alle prestazioni, assicurando, altresì, il rispetto dei seguenti principi:

b) l'attività libero professionale in regime ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;

b) qualora, per ragioni tecnico - organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero di prestazioni effettuate;

c) non è consentita attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie, da individuare in sede aziendale;

d) fermo restando il disposto dell'art. 4, comma 7 della legge 412/1991, l'incompatibilità dello svolgimento di attività libero professionale esterna nei confronti:

- delle stesse forme di rappresentanza delle associazioni di utenti per le quali si esercita l'attività professionale di cui all'art. 67 lettere b) e c);

- nei casi di conferimento dell'incarico di responsabile di dipartimento, in deroga all'art. 58, comma 2, nel contratto individuale deve essere prevista una maggiorazione della retribuzione di posizione del dirigente interessato non inferiore al 40% del valore massimo previsto dall'art. 56, comma 1, lettera a) e, comunque, non superiore ad esso.

2. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio dell'attività libero professionale nelle quali dovranno essere indicati:

- gli spazi orari disponibili;

- i locali e le attrezzature necessari;

- le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto;

- le tariffe da applicare secondo le diverse tipologie di attività libero professionale.

3. La disciplina aziendale potrà, altresì, individuare forme sperimentali di attività libero professionali individuali da svolgersi anche in forma associata come "Associazione di professionisti".

4. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno comunque conto dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero, ai sensi dell'art. 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992, la tariffa è forfettaria;

c) le tariffe di cui alle lettere precedenti devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dall'azienda o ente e devono evidenziare, pertanto, le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi - pro quota - per i materiali, per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché la percentuale destinata all'azienda o ente, finalizzata all'ulteriore sviluppo delle attività istituzionali. Tale quota può essere comprensiva di una percentuale da concordare in azienda con dirigenti interessati per essere destinata alle attività di aggiornamento professionale;

d) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle disposizioni vigenti a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;

e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;

f) nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 67, comma 3, lett. b), la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte dell'azienda o ente - su indicazione dell'équipe stessa;

5. Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 67, comma 3 lettere a) e b) sono definite dall'azienda nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Per l'attività di cui alla lettera c) della disposizione citata, la tariffa è definita dall'azienda, previa contrattazione decentrata per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati.

**ALLEGATI AL CCNL DEL 5 DICEMBRE 1996**  
**II BIENNIO ECONOMICO**

**ALLEGATO 1**

**Indennità di Specificità Medica e retribuzione di posizione**

ex qualifiche	da 1/1/1997					da 31/12/97				
	ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		
			P.fissa	P.variabile	Totale			P.fissa	P.variabile	Totale
<b>medici tempo pieno</b>										
<i>Il livello dirigenziale</i>										
ex XI livello chir.	18.955	3.500	12.000	8.141	20.141	20.000	3.500	12.000	8.141	20.141
ex XI livello med.	18.955	3.500	11.000	7.049	18.049	20.000	3.500	11.000	7.049	18.049
ex XI livello terr.	18.955	3.500	10.000	7.017	17.017	20.000	3.500	10.000	7.017	17.017
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	13.773		11.078	7.037	18.115	15.000		11.078	7.037	18.115
ex X livello	13.773		7.940	4.880	12.820	15.000		7.940	4.880	12.820
ex IX livello >5 anni	13.773		2.000	820	2.820	15.000		2.000	820	2.820
ex IX livello <5 anni	13.773		2.000	371	2.371	15.000		2.000	371	2.371
<b>veterinari</b>										
<i>Il livello dirigenziale</i>										
ex XI livello zooprof.	18.955	3.500	10.000	6.760	16.760	20.000	3.500	10.000	6.760	16.760
ex XI livello	18.955	3.500	10.000	6.314	16.314	20.000	3.500	10.000	6.314	16.314
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	13.773		11.078	6.971	18.049	15.000		11.078	6.971	18.049
ex X livello	13.773		7.940	4.123	12.063	15.000		7.940	4.123	12.063
ex IX livello >5 anni	13.773		2.000	820	2.820	15.000		2.000	820	2.820
ex IX livello <5 anni	13.773		2.000	371	2.371	15.000		2.000	371	2.371
<b>medici tempo definito</b>										
<i>Il livello dirigenziale</i>										
ex XI livello chir.	3.678	2.500	6.009	6.208	12.217	4.000	2.500	6.009	6.208	12.217
ex XI livello med.	3.678	2.500	4.364	6.076	10.440	4.000	2.500	4.364	6.076	10.440
ex XI livello terr.	3.678	2.500	3.465	6.003	9.468	4.000	2.500	3.465	6.003	9.468
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	1.839		4.465	5.716	10.181	2.000		4.465	5.716	10.181
ex X livello	1.839		1.603	4.611	6.214	2.000		1.603	4.611	6.214
ex IX livello >5 anni	1.839		1.000	1.505	2.505	2.000		1.000	1.505	2.505
ex IX livello <5 anni	1.839		1.000	751	1.751	2.000		1.000	751	1.751
<b>veterinari di cui agli articoli 43, 44, 45 lettera D del CCNL</b>										
<i>Il livello dirigenziale</i>										
ex XI livello	3.678	2.500	1.489	7.997	9.486	4.000	2.500	1.489	7.997	9.486
<i>I livello dirigenziale</i>										
ex X livello qualificato	1.839		1.479	8.196	9.675	2.000		1.479	8.196	9.675
ex X livello	1.839		1.000	2.707	3.707	2.000		1.000	2.707	3.707
ex IX livello >5 anni	1.839		1.000	2.119	3.119	2.000		1.000	2.119	3.119
ex IX livello <5 anni	1.839		1.000	2.119	3.119	2.000		1.000	2.119	3.119

Articolo 2 CCNL integrativo 4 marzo 1997

1. I valori indicati nella tabella allegato 1 del CCNL relativo al II biennio di parte economica 1996/1997, stipulato il 5 dicembre 1996 sono annui; ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>a</sup> mensilità, fatta eccezione per lo specifico trattamento economico spettante al II livello dirigenziale.

Articolo 2 CCNL integrativo 30 aprile 1997

1. Nelle tabelle allegato 3 e 1 dei CCNL del 5.12.1996 relativi, rispettivamente, al quadriennio normativo e I biennio economico e al II biennio economico, laddove viene indicato per la categoria dei veterinari l' "ex XI zooprof." si deve intendere esclusivamente la figura del direttore di Istituto zooprofilattico sperimentale.

## ALLEGATO CCNL integrativo del 5 agosto 1997

### 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 retribubile 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 retribubile.

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 retribubile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribubile 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 retribubile ) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 ( e cioè un sesto ) sono retribuiti al 90 % e 6 mesi su 18 ( e cioè due sestimi ) 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 retribubile 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 sestimi) 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 retribubile) 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 retribubile 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 retribubile, 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 retribubile 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 retribubile, 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 retribubile 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 sestimi) da retribuire al 50 %

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribubile 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 retribubile 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 retribubile 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.

**ALLEGATI AL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000  
I BIENNIO ECONOMICO**

Tavola 1

Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 36, comma 1, medici con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 in poi		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa <sup>(5)</sup>	Dir. str.compl.di nuova assunz. <sup>(6)</sup>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000	(2) 15.000
Specifico trattamento ad personam <sup>(3)</sup>	-	3.500	-	3.500	-	3.500	(2) -
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263	(2) -
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	18.263 (7)
13 <sup>a</sup> mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	5.908
<b>Totale</b>	<b>69.133</b>	<b>91.950</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>	<b>90.686 (4)</b>

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2<sup>a</sup> periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 46, comma 1, medici che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dopo il 15/3/2000 <sup>(5)</sup> (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Strutt. Complessa	Dirigenti	
							(ex I liv.)	(ex II liv.)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000 (2)	15.000	20.000 (2)
Specifico trattamento ad personam <sup>(3)</sup>	-	3.500	-	3.500	-	3.500 (2)	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263 (2)	-	13.263 (2)
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-
13 <sup>a</sup> mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	4.386	5.908
<b>Totale</b>	<b>69.133</b>	<b>91.950</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>	<b>70.901</b>	<b>90.686 (4)</b>

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera a, medici a tempo definito optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 <sup>(5)</sup>		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dir.	Dir. strutt. Complessa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	22.487	33.028	23.651	34.548	23.651	23.651	37.632	37.632
IIS	13.473	14.216	13.473	14.216	13.473	13.473	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000
Specifico trattamento ad personam <sup>(2)</sup>	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (3)	-	2.500 (3)
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	11.582 (3)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	18.263 (4)
13 <sup>a</sup> mensilità	2.041	3.086	2.138	3.212	2.138	3.270	4.386	5.908
<b>Totale</b>	<b>40.001</b>	<b>56.830</b>	<b>41.262</b>	<b>58.476</b>	<b>41.262</b>	<b>58.476</b>	<b>70.901</b>	<b>93.186</b>

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

**N.B.** Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 44, commi 5 e 6, medici a tempo definito non optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dal 15/3/2000		In caso di opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. str. compl.	Dirigenti <sup>(5)</sup>		Dirigenti	
							(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv. <sup>(6)</sup> )	(ex II Liv. <sup>(6)</sup> )
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	22.487	33.028	23.651	34.548	23.651	23.651	23.651	23.651	37.632	37.632
IIS	13.473	14.216	13.473	14.216	13.473	13.473	13.473	13.473	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000 (4)
Specifico trattamento ad personam <sup>(3)</sup>	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (2)	-	-	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	11.583 (2)	-	11.583 (2)	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13 <sup>a</sup> mensilità	2.041	3.086	2.138	3.212	2.138	3.269	2.138	3.269	4.386	4.386
<b>Totale</b>	<b>40.001</b>	<b>56.830</b>	<b>41.262</b>	<b>58.476</b>	<b>41.262</b>	<b>58.476</b>	<b>41.262</b>	<b>55.976</b>	<b>70.901</b>	<b>70.901</b>

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 Il biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

**Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 – 1999**

(migliaia di lire)

**Art. 36, comma 1, veterinari con rapporto esclusivo**

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Con str. Complessa	dir. str.compl.di nuova assunz.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000	(2) 15.000
Specifico trattamento ad personam <sup>(9)</sup>	-	3.500	-	3.500	-	3.500	(2) -
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263	(2) -
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	18.263 (7)
13 <sup>a</sup> mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908	5.908
<b>Totale</b>	<b>69.133</b>	<b>91.950</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>	<b>90.686 (4)</b>

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2<sup>a</sup> periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti anche dopo il 31/7/99 come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 46, comma 1, veterinari che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dopo il 15/3/2000 <sup>(5)</sup> (cfr. artt. 45 e 46)			
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. Con str. Complessa	Dirigenti			
							(ex I liv.)	(ex II liv.)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		
Stipendio	36.000	48.000	37.632	50.064	37.632	37.632	37.632	37.632		
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883		
ISM	15.000	20.000	15.000	20.000	15.000	20.000	(2)	15.000	20.000	(2)
Specifico trattamento ad personam <sup>(3)</sup>	-	3.500	-	3.500	-	3.500	(2)	-	-	
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.263	(2)	-	13.263	(2)
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
13 <sup>a</sup> mensilità	4.250	5.667	4.386	5.839	4.386	5.908		4.386	5.908	
<b>Totale</b>	<b>69.133</b>	<b>91.950</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>	<b>70.901</b>	<b>94.186</b>		<b>70.901</b>	<b>90.686</b>	

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex art. 43, 44 e 45 CCNL 5/12/96 optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 <sup>(5)</sup>		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL			
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. Complessa	Dir.	Dir. strutt. Complessa		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		
Stipendio	31.521	43.744	33.009	45.664	33.009	33.009	37.632	37.632		
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883		
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	15.000	15.000		
Specifico trattamento ad personam <sup>(2)</sup>	-	2.500	-	2.500	-	2.500	(3)	-	2.500	(3)
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.485	(3)	-	-	
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	18.263	(4)
13 <sup>a</sup> mensilità	2.793	3.979	2.917	4.139	2.917	4.209	4.386	5.908		
<b>Totale</b>	<b>50.197</b>	<b>69.006</b>	<b>51.809</b>	<b>71.086</b>	<b>51.809</b>	<b>71.086</b>	<b>70.901</b>	<b>93.186</b>		

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

**N.B.** Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Tavola 8

Situazione retributiva<sup>(1)</sup> a regime nel I biennio economico 1998 - 1999

(migliaia di lire)

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex art. 43, 44 e 45 CCNL 5/12/96 non optanti per il rapporto esclusivo al 14/3/2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5/12/96		Situazione all'1/6/99		Situazione dall'1/8/99 al 14/3/2000		Situazione dal 15/3/2000		Opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. str. compl.	Dirigenti <sup>(5)</sup>		Dirigenti	
							(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv. <sup>(6)</sup> )	(ex II Liv. <sup>(6)</sup> )
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	31.521	43.744	33.009	45.664	33.009	33.009	33.009	33.009	37.632	37.632
IIS	13.883	14.783	13.883	14.783	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883	13.883
ISM	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000	2.000	4.000 (2)	15.000	15.000 (4)
Specifico trattamento ad personam <sup>(3)</sup>	-	2.500	-	2.500	-	2.500 (2)	-	-	-	-
Assegno ad personam	-	-	-	-	-	13.485 (2)	-	13.485	-	-
Indennità incarico struttura complessa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13 <sup>a</sup> mensilità	2.793	3.979	2.917	4.139	2.917	4.208	2.917	4.207	4.386	4.386
<b>Totale</b>	<b>50.197</b>	<b>69.006</b>	<b>51.809</b>	<b>71.086</b>	<b>51.809</b>	<b>71.085</b>	<b>51.809</b>	<b>68.584</b>	<b>70.901</b>	<b>70.901</b>

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/15/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

## 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 intramuraria (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, cioè 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 timbrature;
  - 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.

**ALLEGATI AL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000**  
**II BIENNIO ECONOMICO**

Tavola 1

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRESIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti medici

Tipologia di incarico	decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale <sup>(4)</sup>	IIS	ISM	Indennità a struttura complessa	Retribuzione di posizione <sup>(5)</sup>			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza				
							Fissa	Variabile	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15	minore 5	
1)	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area chirurgica)	In servizio al 31/7/1999 <sup>(1)</sup>	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	12.000.000	8.141.000	20.141.000	31.994.000	-	-	-
	assunti dopo 1/8/99 <sup>(2)</sup>	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000	-	-	-	-	31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area medica)	In servizio al 31/7/1999 <sup>(1)</sup>	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	11.000.000	7.049.000	18.049.000	31.994.000	-	-	-
	assunti dopo 1/8/99 <sup>(2)</sup>	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000	-	-	-	-	31.994.000	-	-	-
	Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (territorio)	In servizio al 31/7/1999 <sup>(1)</sup>	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	10.000.000	7.017.000	17.017.000	31.994.000	-	-	-
	assunti dopo 1/8/99 <sup>(2)</sup>	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000	-	-	-	-	31.994.000	-	-	-
2)	ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/96 <sup>(3)</sup>		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	11.078.000	7.037.000	18.115.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/96 <sup>(3)</sup>													
3)	ex art. 57 fascia a) <sup>(3)</sup>		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	7.940.000	4.880.000	12.820.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia b) <sup>(3)</sup>		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	10.820.000	12.820.000	-	-	-	-
4)	ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	4.327.900	6.327.900	-	-	-	4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, II biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 18.115.000 e 12.820.000.

(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).

(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella all. 1 al CCNL del 5.12.1996, II biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

**INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME**

Dirigenti veterinari

Tipologia di incarico	decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale	IIS	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione <sup>(5)</sup>			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza			
							Fissa	Variabile	Totale	Strut. compl.	maggiore 15	tra 5 e 15	minore 5
1) Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (zooprof.)	In servizio al 31/7/1999 <sup>(1)</sup>	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	10.000.000	6.760.000	16.760.000	31.994.000	-	-	-
	assunti dopo l'1/8/99 <sup>(2)</sup>	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
Struttura complessa ex art. 56 fascia a)	In servizio al 31/7/1999 <sup>(1)</sup>	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000	-	10.000.000	6.314.000	16.314.000	31.994.000	-	-	-
	assunti dopo l'1/8/99 <sup>(2)</sup>	38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000	-	-	-
2) ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/96 <sup>(3)</sup>		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	11.078.000	6.971.000	18.049.000	-	24.000.000	17.610.000	-
	ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/96 <sup>(3)</sup>												
3) ex art. 57 fascia a) <sup>(3)</sup> ex art. 57 fascia b) <sup>(3)</sup>		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	7.940.000	4.123.000	12.063.000	-	24.000.000	17.610.000	-
		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	10.063.000	12.063.000				
4) ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000	-	13.883.000	15.000.000	-	2.000.000	4.028.363	6.028.363	-	-	-	4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegata 1 al CCNL del 5/12/96, il biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra 18.049.000 e 12.063.000.

## **ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL 10 FEBBRAIO 2004**

### **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 esaurienti 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 possono identificare i soggetti esterni 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 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001, 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.

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 esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

## ALLEGATI AL CCNL DEL 3 NOVEMBRE 2005 I BIENNIO ECONOMICO

N.B. : sostituisce il D.M. 31 marzo 1994 allegato al CCNL 5 dicembre 1996  
(pubblicato in G.U. n. 84 del 10 aprile 2001)

### ALLEGATO 1

#### **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)**

##### **Articolo 1**

###### **Disposizioni di carattere generale**

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento dell'prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature edell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

##### **Articolo 2**

###### **Principi**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

##### **Articolo 3**

###### **Regali e altre utilità**

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

##### **Articolo 4**

### **Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

### **Articolo 5**

#### **Trasparenza negli interessi finanziari**

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
  - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
  - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

### **Articolo 6**

#### **Obbligo di astensione**

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

### **Articolo 7**

#### **Attività collaterali**

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

### **Articolo 8**

#### **Imparzialità**

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

### **Articolo 9**

#### **Comportamento nella vita sociale**

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

### **Articolo 10**

#### **Comportamento in servizio**

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

## **Articolo 11**

### **Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

## **Articolo 12**

### **Contratti**

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

## **Articolo 13**

### **Obblighi connessi alla valutazione dei risultati**

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

## **ALLEGATO N. 2**

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.

ALLEGATO N. 3 (N.B.: sostituisce l'allegato n. 4 CCNL 5 dicembre 1996)

**TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER PARTICOLARI ISTITUTI  
AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

ISTITUTO NORMATIVO	TRATTAMENTO FONDAMENTALE					TRATTAMENTO ACCESSORIO										ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	Stipendio base + IIS	RIA (1)	Indennità di specificità medica	Resil. di posizione minima contrattuale	Assegni personali (2)	Retribuzione di posizione variabile aziendale (3)	Indennità di incarico di struttura complessa (4)	Retribuz. di risultato (5)	Spec. Tratt. economico ove in godimento quale ass. personale (6)	CONDIZIONI DI LAVORO					Ind. di Esclusiva	Assegno Nucleo fam. (1)	
										Pronta Disponib.- Straz. Indennità Not.Fest.	Ricchio Rx (7)	Ind. Prof.le Specifica (R) (8)	Bilia- guismo	Indennità profilassi Anti- tuberc.			
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Aassenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Aassenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Aastensione obbligatoria e primi 30 gg. astensione facoltativa retribuita (9)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Aastensione facoltativa dopo i primi 30 gg. (10)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (11)	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (dal 31.12.2003) (11)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	
Indennità mancato preavviso	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	

**NOTE**  
 1) Ove spettante.  
 2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 36 c. 5; dall'art. 38 c. 1-lett.b) e c. 2; dall'art. 43 c. 2 e c. 3 del CCNL 8.06.2000.  
 3) Compresa la maggiorazione dell'art. 39 c. 9 del CCNL 8.06.2000.  
 4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 1.8.1999.  
 5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dall'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.  
 6) Ove in godimento ai dirigenti già di II livello, art. 38 c. 3 CCNL 8.06.2000.  
 7) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 1 del CCNL integrativo 10.02.2004.  
 8) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 2 del CCNL integrativo 10.02.2004.  
 9) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.  
 10) Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'articolo 2 del D. Lgs. 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001.  
 11) Nella misura del 50%.

N.B. Sostituire nella "Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti" di cui all'allegato 3 del CCNL 3.11.2005, in corrispondenza della voce "indennità di mancato preavviso" (prima colonna, penultima riga), l'attuale dicitura "SI" con la corretta dicitura "NO" nella colonna 6. (Protocollo d'intesa per la correzione di errore materiale - 11 aprile 2007)

ALLEGATO N. 4

In relazione all'art. 24, comma 9, si propone un esempio di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva definita dopo la graduazione delle funzioni. Nel presente caso sono presi in considerazione un dirigente già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente già ex X livello qualificato incaricato di struttura complessa nel settembre 2000 (cioè successivamente all'entrata in vigore dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000) con graduazione delle funzioni portata a termine dall'azienda il 1 gennaio 2001. L'esempio è riportato in milioni di lire, trattandosi di interpretazione autentica che retroagisce a periodo antecedente l'entrata in vigore dell'euro.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale tavola all. 1 CCNL 5 dicembre 1996 (31 dicembre 1997)		Totale	Valore complessivo della retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni in azienda (1 gennaio 2001)	Composizione complessiva retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni (1 gennaio 2001)		
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile	Variabile aziendale
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	20.141.000	30.000.000	12.000.000	8.141.000	9.859.000
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	11.078.000	7.037.000	18.115.000	30.000.000	11.078.000	7.037.000	11.885.000

Dall'esempio si evince che:  
 - la retribuzione di posizione minima contrattuale (stabilita al 31 dicembre 1997 dalla tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996 - II biennio) è assorbita nel valore complessivo dell'incarico risultante dalla graduazione delle funzioni (nell'esempio si ipotizza come avvenuto per la prima volta al 1 gennaio 2001) e non si sovrappone ad esso ma ne costituisce una parte anticipatamente attribuita dal contratto;  
 - la cosiddetta variabile aziendale può essere corrisposta in misura diversa a seconda della posizione di incarico di provenienza, configurandosi il nuovo come una promozione, un tempo ottenuta mediante il concorso e, nell'attuale sistema di qualifica unica, mediante appunto il conferimento di incarico;  
 - l'unica garanzia riguardante la retribuzione di posizione minima contrattuale è che il valore complessivo dell'incarico non può scendere al di sotto di essa. Nell'esempio citato, la graduazione delle funzioni non avrebbe potuto determinare un valore complessivo dell'incarico di struttura complessa inferiore a L. 20.141.000 mantenendo, ad es., la differenza come assegno *ad personam*.  
 In tal caso il dirigente proveniente dalla posizione di incarico sottostante avrebbe guadagnato solo L. 2.026.000 e nulla sarebbe stato dovuto al dirigente già di struttura complessa;  
 - nella determinazione della retribuzione complessiva di posizione si deve tener conto della disponibilità del relativo fondo dove grava anche la retribuzione di posizione minima contrattuale.

## 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 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.

## ALLEGATO N. 6

### Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

#### TAVOLA 1

#### A) Dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>	<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 38, comma 1, CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
ISM (art. 38, comma 2, CCNL 8.6.2000, se dirigente di II livello al 30.7.99; art. 37, comma 2 stesso CCNL se dirigente di struttura complessa dal 31.7.99)	ISM (art. 37, comma 2, CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle allegate al CCNL 5.12.96, II biennio)	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle allegate al CCNL 5.12.96, II biennio, integrate dagli artt. 3 e 4 del CCNL 8.6.2000, II biennio)
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di risultato (art. 65 CCNL 5.12.96)	Retribuzione di risultato (art. 65 CCNL 5.12.96)
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 40 CCNL 8.6.2000 per gli incaricati dal 31.7.99)	*****
Specifico trattamento economico (art. 40 CCNL 8 giugno 2000) assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.99, se in godimento	*****
<b>ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE</b>	<b>ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE</b>
Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)	Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

**SEGUE ALLEGATO 6**

**Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro**

**TAVOLA 2**

**B) Dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo ed orario unico**

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
<i>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</i>	<i>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</i>
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 38, comma 1, CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
ISM (art. 38, comma 2, CCNL 8.6.2000, se dirigente II livello al 30.7.99; art. 37, comma 2 stesso CCNL se dirigente struttura complessa dal 31.7.99)	ISM (art. 37, comma 2, CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 8.6.2000
<i>TRATTAMENTO ACCESSORIO</i>	<i>TRATTAMENTO ACCESSORIO</i>
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (art. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (art. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

**SEGUE ALLEGATO 6**

**Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro**

**TAVOLA 3**

**C) Dirigenti medici a tempo definito e rapporto non esclusivo nonché veterinari ad esaurimento**

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>	<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>
Stipendio tabellare (art. 36, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 36, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (tavole n. 4 e 6 del CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (tavole n. 4 e 6 del CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 43 CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
ISM (art. 5, comma 1, terzo e quarto alinea CCNL 5 dicembre 1996, II biennio) ove dirigente di II livello al 30 luglio 1999	ISM (art. 5, comma 1, terzo e quarto alinea CCNL 5 dicembre 1996, II biennio)
Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - (tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio)	Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - (tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio) rideterminata dall'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio).
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

**TAVOLA 4**

**Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3**

- Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello ai sensi degli artt. 37 e 38 del CCNL 8 giugno 2000 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda. Per tale ragione anche dopo la predetta data gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale.
- La tredicesima mensilità, prevista dall'art. 39, comma 4, del CCNL integrativo del 10.2.2004 è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.
- Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio di cui alle tavole 1, 2 e 3 sono state aggiornate dai corrispondenti articoli da n. 33 e seguenti del presente contratto.
- La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2002. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l' IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle altre voci relative alla retribuzione di posizione e di risultato indicate negli articoli di riferimento nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette tavole n. 1, 2 e 3.
- Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 37 a 40 e gli artt. 46 e 47 del presente CCNL.

ALLEGATO N. 7

**1**

**ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 37 e 38 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO**

**I ESEMPIO:**

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale e non siano stati conferiti incarichi con retribuzione di posizione superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole degli artt. 37 e 38 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi dei medesimi articoli, comma 5.

**II ESEMPIO:**

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

**Situazione al 1 gennaio 2003**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	1.000,00	668,4	8.734,56
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	2.000,00	668,4	9.734,56

**III ESEMPIO:**

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico ex art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8 giugno 2000 sia stato "promosso" ad incarico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

**A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione di posizione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale**

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due dirigenti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro ex aiuto qualificato (dirigente con modulo) divenuto dirigente di struttura complessa nel settembre 2000. Processo di elaborazione dell'azienda:

**I passaggio**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000,000	8.141,000	-	20.141,000	6.197,48	4.204,47	-	10.401,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078,000	7.037,000	2.026,000	20.141,000	5.721,30	3.634,30	1.046,35	10.401,95

**II passaggio al 1° incremento 2002**, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	I° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	6.197,48	4.204,47	-	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,35	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95

**III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003			Totale	II° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	13.556,75
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,35	13.556,75

Dall'esempio si deduce che l'incremento contrattuale è attribuito in misura uguale ad entrambi i dirigenti, anche se il secondo ha raggiunto la retribuzione di posizione minima contrattuale con la variabile aziendale, pure in assenza della graduazione delle funzioni. Diversamente operando si sarebbero alterati gli equilibri raggiunti dalle aziende con l'applicazione dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000. Tale retribuzione di posizione minima vale sino al 30 dicembre 2003. Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

**IV passaggio a regime**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Posizione unica			Totale
	Parte fissa	Parte variabile		Parte conglobata	Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.352,28	4.204,47	-	5.360,24	8.196,51	-	8.196,51
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.876,10	3.634,30	1.046,35	5.360,24	7.150,16	1.046,35	8.196,51

**B) In questa ipotesi l'azienda ha proceduto alla graduazione delle funzioni e, quindi, i dirigenti hanno una retribuzione di posizione superiore alla minima contrattuale. Pertanto il dirigente di ex modulo funzionale che diventa dirigente di struttura complessa avrà una variabile aziendale "composta" come indicato nella tabella**

Processo di elaborazione dell'azienda

**I passaggio**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000,000	8.141,000	-	9.859,000	30.000,000	6.197,48	4.204,47	-	5.091,75	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078,000	7.037,000	2.026,000	9.859,000	30.000,000	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69

**II passaggio al 1° incremento 2002**, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	6.197,48	4.204,47	-	5.091,75	15.493,70	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70

**III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 2° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	18.648,50
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	18.648,50

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

**IV passaggio a regime**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003				Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003			Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale			Contrattuale	Parte variabile aziendale		
			differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	5.360,24	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	5.360,24	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,26

A conclusione dell'esempio si rileva che esso è applicabile anche negli altri casi in cui il dirigente (equiparato o con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000) è "promosso" nel tempo ad incarico di struttura semplice e deve confrontarsi con altro dirigente già tale con il CCNL del 1996, sempre nel caso di parità di funzioni.

**IV ESEMPIO:**

Questo esempio è riferito all'art. 42 comma 4 e riguarda i dirigenti con meno di 5 anni che a seguito della valutazione positiva maturino il diritto all'equiparazione. Agli stessi viene attribuito direttamente in base alla tabella A) o B) del medesimo articolo la retribuzione di posizione minima ivi prevista per il dirigente equiparato, vale a dire € 2.374,32 per i medici e € 2.146,57 veterinari, con i finanziamenti previsti dall'art. 9, comma3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

Esempio su veterinari

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 42, comma 4, con solo equiparazione o incarico lett. b art. 27 CCNL 8 giugno 2000
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57

Nel caso in cui ai dirigenti veterinari del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.238,08, in base alla tabella B dell'art. 42, agli stessi sarà attribuita la retribuzione di posizione minima di cui al precedente esempio, cui si aggiunge con la variabile aziendale la differenza tra le due retribuzioni di posizione minime. Naturalmente a queste voci si aggiungerà una ulteriore quota di variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su veterinari

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57	3.091,51

In entrambi gli esempi la retribuzione di posizione è finanziata solo con il relativo fondo ma si sottolinea che la retribuzione di posizione minima del dirigente equiparato diventa nel futuro la retribuzione di posizione che accompagnerà il dirigente nella carriera e che dovrà essere garantita in caso di mobilità o vincita di concorso o incarico.

**2**

**ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 39 e 40 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO**

Gli articoli in oggetto riguardano i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra muraria ed hanno mantenuto tale opzione anche dopo il 14 marzo 2000 con conseguente perdita dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice ove conferito. La retribuzione di posizione

minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente attribuita ed indicata nelle tavole degli articoli 39 e 40. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%. Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione di posizione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati ad essa non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi terzo esempio punto 1) perché tale incarico è stato perduto per effetto della mancata opzione al 14 marzo 2000.

L'esempio è, pertanto, formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione di posizione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del terzo esempio del punto 1, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

### I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.033.000	4.070.500	-	4.929.500	18.033.000	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25
X qualificato ex incarico di struttura complessa area chirurgica	8.600.000	3.518.500	1.013.000	4.929.500	18.061.000	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72

**II passaggio al 1° incremento 2002**, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	1° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25	900,00	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25
X qualificato ex incarico di struttura complessa area chirurgica	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72	680,00	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72

### III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	II° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 2° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione e delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25	1.200,00	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	11.413,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72	990,00	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.997,72

#### IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale		Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003			Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Contrattuale	Parte variabile aziendale		
							differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	5.360,24	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	5.360,24	2.568,43	523,17	2.545,87	5.637,48

### 3

#### ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 COMMI 3 E 6 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Nel presente punto si forniscono modalità applicative della norma in oggetto.

#### I CASO

L'esempio fornisce modalità applicative del comma 3 dell'art. 43 nei confronti di un dirigente medico a rapporto non esclusivo che dopo il conglobamento della retribuzione di posizione minima contrattuale non percepisca più tale voce e non abbia avuto a suo tempo, in relazione all'incarico conferitogli, la retribuzione di posizione variabile aziendale e l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuire al dirigente un incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale DPR 384 del 1990) a decorrere dall'1.1.2005.

In primo luogo si evidenzia che l'azienda deve definire la graduazione delle funzioni in modo obiettivo a prescindere dal rapporto di lavoro dei dirigenti e pertanto il valore complessivo di ciascun incarico è determinato come se tutti i dirigenti fossero a rapporto esclusivo. Ove l'incarico, così valutato, sia conferito al dirigente a rapporto non esclusivo preso a riferimento nel presente esempio, la metodologia per determinarne la retribuzione di posizione è la seguente:

a) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi A) potrebbe corrispondere al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 42 comma 1 tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad € 5.735,36. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola A) dell'art. 43, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta tutta come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.735,36 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 43, comma 3)	-	-	-	2.568,43	2.568,43

b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente medico dell'articolo 42 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.735,36, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di € 2.000,00. Poiché il dirigente a rapporto non esclusivo dell'art. 43, comma 3, è privo di una retribuzione di posizione minima contrattuale, la sua nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale formata dalla retribuzione di posizione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge sempre sotto forma di variabile aziendale il 50% dell'ulteriore aggiunta di € 2.000,00.

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti medici: uno a rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	2.374,32	-	2.374,32	3.361,04	5.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43	2.568,43

**II CASO**

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purchè in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 43, comma 6). L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000.

L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2.

Posizione	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazioni funzioni	TOTALE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni	TOTALE
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,25	2.568,43	938,71	2.545,87	6.053,01

**4**

**ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 46 e 47 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO AD ESAURIMENTO**

Pur essendo richiamato nel testo il presente allegato si ritiene di non dover sviluppare apposite tabelle poiché l'applicazione dei principi enunciati negli li esempi dei punti 1 e 2 dovrebbe rendere agevole le modalità di incremento previste dalle norme stesse.

**ALLEGATI AL CCNL DEL 5 LUGLIO 2006  
II BIENNIO ECONOMICO 2004-2005**

ALLEGATO 1

*Determinazione del numero dei turni di guardia notturni*

**1° esempio**

N° guardie annue notturne in orario di servizio	6.177
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	3.312
<b>N° totale annuo guardie notturne</b>	<b>9.489</b>

N° totale annuo guardie notturne retribuibili in attività liberoprofessionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)

(9.490 x 12%) 1.139

**N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 8.350**

**2° esempio**

N° guardie annue notturne in orario di servizio	18.980
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	-
<b>N° totale annuo guardie notturne</b>	<b>18.980</b>

N° totale annuo guardie notturne retribuibili in attività liberoprofessionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) 0

**N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 18.980**

**3° esempio**

N° guardie annue notturne in orario di servizio	7.437
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	632
<b>N° totale annuo guardie notturne</b>	<b>8.069</b>

N° totale annuo guardie notturne retribuibili in attività liberoprofessionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) 632

**N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 7.437**

## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

### Dichiarazioni congiunte al CCNL 5 dicembre 1996

#### Parte normativa 1994-1997 e I biennio economico 1994-1995

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In considerazione del fatto che la sottoscrizione del contratto avviene successivamente alla data prevista dall'art. 2 comma quattro, le parti si danno atto che la disdetta del biennio economico viene data contestualmente.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'art. 59 del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 9, comma 4, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, in relazione agli artt. 9 e 32 del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperito ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari, eventualmente dichiarati in esubero, tenuto conto delle problematiche e dei vincoli che a tale personale derivano dall'incardinamento in specifiche discipline, che nella fattispecie in esame, possono determinare una mancanza di flessibilità nella ricollocazione del personale stesso. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'art. 9, comma 3, individuano - quale strumento che può facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano sulla necessità ed urgenza dell'approvazione di provvedimenti che affrontino il problema dell'utilizzazione di istituti di flessibilità del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici e, in particolare, di quelli del S.S.N., in cui vengono impiegate professionalità per le quali l'utilizzazione part-time risulta particolarmente adeguata per le caratteristiche delle prestazioni lavorative, di contenuto prevalentemente professionale.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di gennaio 1997, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio.

Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modificazioni condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei Dirigenti delle Aziende ed Enti del S.S.N.

In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei Dirigenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai Dirigenti lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.

A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.

Le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni raggiunte con il presente accordo realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili e delle esigenze di profonde modificazioni del trattamento dirigenziale, nel rispetto altresì delle esigenze di equilibrio con altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico. Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno in altre aree della dirigenza del Pubblico Impiego, fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni sostanzialmente difformi rispetto ai corrispondenti istituti contrattuali di contenuto economico - normativo del presente CCNL, con particolare riferimento ai meccanismi di superamento del sistema di classi e scatti, esse si incontreranno per pervenire alla necessaria armonizzazione della presente intesa.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti, in relazione all'art. 20 del presente CCNL, concordano che, nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda o Ente, di cui al punto 1) del predetto articolo, si organizzi la pronta disponibilità relativamente al singolo presidio e non a presidi multipli, al fine di garantire la più tempestiva assistenza.

Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di prevedere la copertura assicurativa da parte dell'Azienda o Ente, particolarmente in quelle condizioni che prevedano l'utilizzo del mezzo proprio di trasporto, qualora sia indispensabile il riferimento a più presidi ovvero a spostamenti sul territorio.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti convengono che vengano fornite direttive per l'attuazione della sentenza del TAR Lazio, Sezione I bis, n. 640/1994, in base alla quale viene riconosciuto il diritto agli ex medici condotti di percepire la retribuzione individuale di anzianità secondo la dinamica prevista dai DD.PP.RR. 348/83, 270/87 e 384/90.

Le parti si danno altresì atto che per l'attuazione della predetta sentenza i finanziamenti dovranno essere reperiti ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 29 del 1993.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti auspicano che le Regioni pongano in atto sistemi per il monitoraggio del rapporto di collaborazione tra i medici dei presidi ospedalieri ed i medici di medicina generale convenzionati anche al fine di evitare ricoveri impropri con il conseguente eccesso di carico assistenziale a livello ospedaliero.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti con riferimento all'applicazione dell'art. 18 comma 5 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti veterinari da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di equiparazione, le stesse ore di aggiornamento settimanale godute dalla dirigenza medica.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti concordano sulla necessità che sia data completa applicazione all'art. 124, comma 6 del D.P.R. 384/90 ai fini della corretta quantificazione del fondo aziendale della retribuzione di risultato previsto dall'art. 63 del presente contratto..

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Il presente contratto ha realizzato le norme del d.lgs. 502/1992 e 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, unificando nel I livello dirigenziale gli assistenti e gli aiuti collocati rispettivamente nell'ex IX e X livello e con gli artt. 43 e 54, anche grazie alle risorse messe a disposizione del D.L. 377/1996 ha provveduto alla equiparazione tra i due ex livelli sotto il profilo della retribuzione tabellare e dell'indennità di specificità medica. Di conseguenza il contratto all'art. 75, lettera x) ha disapplicato l'art. 18 comma 2 bis del d.lgs. 502/1992 citato che prevedeva due fasce economiche. In relazione a ciò le parti auspicano ed invitano le aziende ed enti del presente contratto a non procedere all'espletamento di eventuali procedure concorsuali indette per la copertura di posti di aiuto ex X livello, fascia a) perché non più previsti dalla normativa realizzata con il presente contratto.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti convengono che, qualora l'articolo 4 comma 3 della L. 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di Tempo Pieno, venisse superato dalla legge di accompagnamento alla Finanziaria 1997, i valori della predetta percentuale, calcolati sulla citata indennità abrogata con il presente contratto, saranno conformi a quelli indicati nella predetta emananda legge con riferimento alle voci retributive che essa indicherà.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

Le parti prendono atto dell'eliminazione dal testo delle disposizioni riguardanti l'attività di consulenza (art. 69 lett. B) verso i soggetti privati ed i consulti, per effetto delle osservazioni formulate dal Governo in data 12.9.1996 in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti convengono sulla necessità di reincontrarsi entro il 31.3.1997, data entro la quale il quadro legislativo derivante dall'emananda legge di accompagnamento della finanziaria 1997 in tema di attività libero professionale extra muraria sarà completato, al fine di rivalutare alla luce di tali disposizioni le norme censurate.

### **Dichiarazioni congiunte al CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997**

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

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

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 1997 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art. 2 del D.L. 254/1996.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della legge 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di tempo pieno nei confronti dei dirigenti che svolgono attività libero professionale extra moenia, prendono atto che dopo l'applicazione della norma decorrente dall'1.1.1996 si è formato un ampio contenzioso. La disciplina prevista nell'art. 5 del presente contratto, senza alcun pregiudizio delle soluzioni giurisdizionali derivanti dai ricorsi, si limita a prendere atto che, dopo la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti, l'indennità di tempo pieno assorbita in altre voci, vi confluisce diminuita della quota del 15% di cui alla sospensione prevista dalla norma di legge ove applicata.

#### Dichiarazioni congiunte al CCNL integrativo 4 marzo 1997

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti firmatarie del contratto del 5 dicembre 1996 nonché del presente si danno atto della necessità di rivedere, entro il 30 marzo 1997, la disciplina della pronta disponibilità nelle rianimazioni e terapie intensive e nei servizi di anestesia nonché le problematiche relative al rischio radiologico.

Le medesime parti firmatarie si impegnano ad incontrarsi entro il 30 marzo 1997 in relazione alla definizione del quadro normativo alla materia delle consulenze e consulti.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto di aver riscontrato i seguenti errori materiali contenuti nei CCNL sottoscritti il 5.12.1996 relativi al quadriennio di parte normativa 1994/1997 ed al I biennio di parte economica 1994/1995 nonché di II biennio economico 1996/1997:

###### I biennio

- 1) art. 22, comma 1 : dopo le parole " in tale numero " va inserita la parola " non ";
- 2) art. 33, comma 5 : il richiamo all'art. 42 deve intendersi correttamente riferito all'art. 54 ;
- 3) art. 43, comma 3 : il riferimento al d.l. 583/1996 deve intendersi ora effettuato alla l. 4 del 17.1.1997 di conversione del predetto d.l. ;
- 4) art. 46, comma 1 : il riferimento all'art. 44 deve ritenersi errato e quindi espunto;
- 5) art. 51, comma 2 ed art. 56, comma 3 : i richiami agli artt. 53 e 54 devono intendersi correttamente riferiti agli artt. 52 e 53 ;
- 6) art. 65, comma 6 : il richiamo agli artt. 55 e 56 deve intendersi correttamente riferito agli artt. 56 e 57;
- 7) art. 70, comma 5 : la rideterminazione deve intendersi decorrere dal 1.12.1995;
- 8) art. 70, comma 6 : la parola "incrementata" deve essere correttamente intesa in "determinata", essendo, l'importo di L. 3.400.000, già stato ricompreso nella tabella allegato 3 ;
- 9) art. 71 : negli alinea relativi ai II livello dirigenziale deve ritenersi errato il riferimento agli artt. 43 e 44, mentre per quanto riguarda i dirigenti di I livello vanno espunti, dagli alinea relativi, i riferimenti all'art. 45 ;

###### II biennio

1) art. 5, comma 1 e tabella allegato 1: la discordanza tra i valori di indennità di specificità medica spettante alla data del 1.1.1997 ai dirigenti di I livello lettere b) e d) ed ai dirigenti di II livello lettere a), b), c) e d) deve essere risolta a favore delle cifre contenute nella tabella.

2) art. 5, comma 2 : i "dirigenti di I livello" destinatari della norma devono intendersi i dirigenti di ex IX livello .

Le OO.SS., ai sensi dell'art. 75, comma 6 del CCNL di parte normativa, danno mandato all'agenzia di procedere per la comunicazione agli enti destinatari delle correzioni di cui sopra.

#### Dichiarazioni congiunte al CCNL 8 giugno 2000

##### Parte normativa 1998-2001 e I biennio economico 1998-1999

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 7 non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento ai criteri integrativi aziendali previsti dall'art. 18, comma 9, le parti, in relazione alla particolare situazione della struttura ove si è verificata l'assenza con riguardo al rapporto di lavoro dei dirigenti ivi assegnati, convengono che l'azienda possa valutare, in via eccezionale e d'urgenza, qualora l'assenza stessa sia di brevissima durata e non vi siano soluzioni alternative ai sensi del comma 8 dello stesso articolo, che la sostituzione per assicurare la continuità assistenziale possa essere affidata anche ad un dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo.

Non condivisa solo da F.P.- CGIL Medici

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 20, le parti concordano di aver dato piena attuazione all'art. 33 del dlgs. 29/1993, completandone le disposizioni con le modalità e le procedure ivi previste. Pertanto la mobilità deve essere effettuata secondo le indicazioni dell'art. 20.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento all'art. 25, comma 3 le parti convengono che, gli oneri ivi previsti dovranno in futuro trovare copertura assicurativa nell'ambito delle polizze che saranno stipulate ai sensi dell'art. 24, comma 3.

##### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione alle norme sulla verifica e valutazione dei dirigenti di cui agli articoli da 31 a 34 del presente contratto, viste le modifiche introdotte dal dlgs 286/1999 in materia nonché il dlgs 229/1999, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante gli atti richiamati dalle citate normative, gli organismi deputati alla valutazione dei dirigenti dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti

in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno reciproco atto che i fondi aziendali previsti dagli artt. 50, 51 e 52 del presente contratto per la corresponsione delle voci del trattamento economico ivi previste non possono essere utilizzate, nei policlinici universitari a gestione mista per il pagamento delle analoghe competenze al personale universitario convenzionato, che dovranno gravare esclusivamente sulle risorse definite allo scopo nella relativa convenzione.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti auspicano che nella programmazione regionale vengano adottati idonei provvedimenti affinché negli ospedali per acuti, sede di pronto soccorso e/o di punto nascita, in ottemperanza alle norme di garanzia relative ai servizi pubblici essenziali, nelle unità operative di anestesia, rianimazione e terapia intensiva, deve essere garantita la presenza dell'anestesista rianimatore 24 ore su 24. Negli ospedali sedi di DEA di I e II livello deve essere garantita la presenza 24 ore su 24 dell'anestesista, del rianimatore, del radiologo, del chirurgo e del medico internista.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti convengono sulla necessità che nelle code contrattuali del presente CCNL sia affrontato il problema della ridefinizione del compenso per l'utilizzo del mezzo privato per compiti di servizio, utilizzando i parametri di determinazione ACI del costo chilometrico in sostituzione dell'indennità chilometrica ancora fissata ad 1/5 del prezzo della benzina super al chilometro.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti si impegnano ad approfondire - nell'ambito delle code contrattuali - le problematiche della guardia medica notturna al limitato scopo di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi, di rinvenire meccanismi che, salvaguardata l'organizzazione dei servizi, in determinati casi oltre i cinquantacinque anni di età possano rendere la guardia medica facoltativa.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riferimento all'art. 58, comma 9, le parti convengono che le sperimentazioni ed i trials clinici possano essere compresi tra le attività a pagamento ivi previste, secondo quanto definito in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 lett. G, del presente contratto.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti, con riferimento all'art. 30, comma 2, prendono atto che la Commissione ivi citata è quella prevista dal d.lgs. 49/2000, che modifica l'art. 15 quinquies del d.lgs. 502/1992.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

In relazione agli artt. 15 e 45 del presente contratto, le parti prendono atto di quanto affermato dalla circolare del Ministero della Sanità, n. D.P.S. IV.9-11/569 del 28.3.2000, in ordine alla remissione in termine per l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo nei confronti dei dirigenti di II livello, che per una erronea interpretazione del comma 4 dell'art. 1 del d.lgs. 49/2000 siano stati indotti a non esercitare la propria opzione entro il 14.3.2000 o ad esercitarla erroneamente.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti convengono che, ai sensi dell'art. 35, comma 2, nei confronti dei dirigenti medici e veterinari che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000 non si applichino, neanche temporalmente, le penalizzazioni previste dai commi 1 lett. b), 3, 4 e 5 dell'art. 47. I dirigenti sanitari di cui all'art. 44 che entro il 14 marzo 2000 abbiano optato per il rapporto esclusivo continuano a prestare la propria attività con le modalità previste dal rapporto in corso di soppressione sino a trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 2, momento dal quale sarà riadeguato l'orario di lavoro. La disposizione è collegata al meccanismo di finanziamento del passaggio previsto dall'art. 44 citato, comma 7. Non condivisa solo da F.P.- CGIL Medici

### **Dichiarazioni congiunte al CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico 2000-2001**

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 9, al fine di esplicitare meglio la propria volontà, le parti concordano che le risorse utilizzabili per l'equiparazione di cui ai commi 3 e 4 della norma sono esclusivamente quelle derivanti dalla RIA dei dirigenti cessati dal servizio, che le citate clausole finalizzano a tale scopo. Ne consegue che le altre risorse attribuite al fondo, ivi compresi gli incrementi derivanti dal finanziamento contrattuale nazionale, non devono, quindi, concorrere all'applicazione dei commi 3 e 4 citati ma devono essere utilizzate esclusivamente per le altre finalità cui il fondo stesso sovrintende.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, nelle aziende ove non siano stati conferiti gli incarichi, ai sensi del CCNL 5 dicembre 1996, la corrispondenza degli incarichi di cui al presente contratto viene effettuata con riferimento alla tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997, che rinvia alle posizioni giuridiche di provenienza.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

L'esperienza professionale richiesta ai dirigenti medici e veterinari dall'art. 12, comma 3 deve essere maturata nel profilo di appartenenza anche in più discipline.

**Dichiarazioni congiunte al CCNL 3 novembre 2005  
Parte normativa 2002-2005 e I biennio economico 2002-2003****DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Con riguardo all'art. 1, comma 2 le parti esprimono il parere che alle fondazioni formate con capitale pubblico al 51%, le leggi regionali riconoscano la prevalente natura pubblica al fine di consentirne la permanenza nel comparto del SSN di cui al CCNQ del 18 dicembre 2002 e del CCNQ del 23 settembre 2004 con applicabilità dei relativi CCNL. Con riguardo alle flessibilità del rapporto di lavoro introdotte dai contratti vigenti ed, in particolare, con riguardo alla possibilità di stipulare contratti a termine regolati dall'art. 1 comma 3 del presente contratto (che rinvia al CCNL 5 agosto 1997) e dall'art. 15 septies del d. lgs. 502 del 1992 (richiamato dall'art. 62 del CCNL 8 giugno 2000), le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali e, cioè, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 7, comma 6 del d. lgs. 165 del 2001, indicate nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004. Le parti prendono, altresì, atto che in materia di flessibilità l'Aran ha ricevuto, per il settore pubblico, l'atto di indirizzo per la stipulazione di un apposito contratto collettivo quadro.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

In ordine all'art. 3 che riconferma il sistema delle relazioni sindacali dei CCNL 8 giugno 2000 e 10 febbraio 2004, le parti convengono che i trattamenti economici sono erogati solo a seguito di contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d. lgs. 165 del 2001.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

In ordine all'art. 6, comma 1, lettera c), con riguardo alle articolazioni strutturali sovra aziendali, le parti precisano di fare riferimento, ad esempio, ai modelli organizzativi toscani e veneti di istituzione delle cosiddette "aree vaste", senza esclusione di altri esempi simili che in futuro possano essere adottati dalle Regioni.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

In riferimento all'art. 8 comma 1, le parti rammentano che è in corso di approvazione l'ipotesi di CCNQ siglata il 15 marzo 2005 per una nuova ripartizione dei permessi, distacchi ed altre prerogative sindacali. In ordine al comma 3 le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d. lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

Con riguardo al comma 1 dell'art. 9 le parti precisano che il termine "confronto" non indica un nuovo livello di relazioni sindacali rispetto a quelli previsti dall'art. 3, ma solo una modalità di svolgimento dei rapporti con le OO.SS. firmatarie del CCNL, che valorizza il sistema partecipativo cui è improntato il modello delle relazioni sindacali nella riforma del pubblico impiego anche nei casi in cui non siano previsti livelli negoziali.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

In relazione all'art. 19, le parti chiariscono che l'istituto della sospensione è previsto allo scopo di evitare che, nelle more dell'accertamento della responsabilità penale del dirigente per i fatti addebitatigli, si proceda al suo licenziamento, al fine di evitare ulteriori danni morali e materiali che, in caso di proscioglimento pieno, darebbero luogo ad una azione risarcitoria. Dal momento che la sospensione è, comunque, un provvedimento grave, il comma 2 ne ammette il ricorso a condizione che vi sia stato un rinvio a giudizio e che i fatti contestati siano di gravità tale che accertati darebbero luogo al licenziamento. A tal fine la legge n. 97 del 2001, per alcuni casi prevede, in alternativa alla sospensione, anche il trasferimento. Le parti concordano, altresì, che la disapplicazione dell'art. 15 della legge n.55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento. Le parti, inoltre, per una più agevole lettura delle clausole dell'art. 19 rammentano con riguardo al comma 4, che la lettera a) del comma 1 dell'art. 15 della legge n. 55 riguarda i reati di associazione a delinquere legati al traffico di sostanze stupefacenti, produzione, fabbricazione e distribuzione delle medesime etc. La lettera b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis, riguarda rispettivamente il peculato mediante profitto dell'errore altrui e la malversazione a danno dello Stato. La lettera c) riguarda l'abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diverso da quello indicato nella lettera b). La sospensione in questi casi è obbligatoria ove intervenga sentenza di condanna anche non definitiva. La lettera f) riguarda coloro che, con provvedimento definitivo sono stati sottoposti a misure di prevenzione perché indiziati di appartenere ad associazioni mafiose o camorristiche.

Con riguardo al comma 5, si rammenta che si tratta dei delitti contro la P.A. già ricompresi nella legge n. 55 del 1990 ed ora oggetto dell' art. 3 della legge n. 97 del 2001 ( peculato, concussione, corruzione per atto di ufficio o contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari o di persona incaricata di pubblico servizio). Con riferimento al comma 7, in caso di assoluzione, il dirigente rientra in servizio e sono ripristinati i suoi diritti. Ove il dipendente sospeso abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza, l'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003 prevede un beneficio che consiste nel prolungamento o ripristino del rapporto di lavoro per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita quando viene emanata sentenza definitiva di proscioglimento "perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza del reato anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio e, comunque, nei cinque anni antecedenti l'entrata in vigore della presente legge". Le modalità di esercizio del diritto e gli altri presupposti sono indicati nelle disposizioni normative il cui testo coordinato è contenuto nella legge 126 del 2004 (comma 57 bis della legge n. 350 del 2003). Infine, con riferimento al comma 10, si precisa che l'art. 5, comma 2 della legge 97 del 2001 prevede il licenziamento come pena accessoria nei reati citati nell'art. 3 della stessa legge ove vi sia stata la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7**

Con riguardo alla mobilità tra amministrazioni diverse, le parti invitano le aziende ed enti a favorire in particolare quella delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute, nel rispetto della disciplina di appartenenza.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'art. 23 il riferimento al triennio formativo effettuato dal CCNL, non muta la durata dello stesso in ragione del periodo di validità del contratto, il quale si limita a prevedere una tutela nei confronti dei dirigenti operanti nelle aziende che non hanno potuto garantire l'ECM nell'arco della propria vigenza. Il contratto, infatti, non ha competenza sulle modalità, minimi dei crediti formativi e gestione della fase sperimentale, materie tutte regolate dalle disposizioni ministeriali e regionali.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 24 commi 5 e 6, le parti si danno reciproco atto che nel sistema del rapporto di lavoro privatizzato, vi è una sostanziale parità di posizione del datore di lavoro e del dirigente. Ne consegue che l'assenso richiesto dall'art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000 per l'eventuale modifica di uno degli elementi del contratto individuale opera come condizione di efficacia della modifica di un atto negoziale. L'apposizione di un termine per l'espressione di volontà del dirigente ha comunque il valore di dare certezza agli atti e comportamenti delle parti, ferme rimanendo tutte le tutele previste dalle vigenti disposizioni a favore del dirigente medesimo. L'apposizione del termine nel comma 5 dell'art. 28 ha un analogo valore ma, essendo l'incarico legato all'organizzazione aziendale, il mancato assenso nel termine previsto opera come condizione risolutiva del negozio, ferme sempre rimanendo le tutele a favore del dirigente con riguardo alla propria posizione.

Con riguardo al comma 7 le parti richiamano le più recenti tabelle dell'Agenzia delle Entrate, pubblicate sul supplemento ordinario alla G.U. n. 301 del 24 dicembre 2004.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riguardo all'art. 26 le parti esprimono il parere che i due componenti del Collegio tecnico siano prescelti tra i direttori del SSN appartenenti alla stessa area e disciplina del dirigente oggetto di valutazione.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento all'art. 56, comma 2, le parti ritengono opportuno sottolineare l'importanza di valorizzare tutte le potenziali modalità di incremento del fondo per la retribuzione di risultato con la piena attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 (richiamata dall'art. 52 comma 5 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000, confermato dal comma 2 dell'art. 56 del presente) applicabile al personale di tutte le pubbliche amministrazioni compresa la dirigenza medica e veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con la presente le parti confermano le dichiarazioni congiunte:

- nn. 1, 3, 5, 6, 7 (a completamento della dichiarazione n. 4 del presente contratto) del CCNL 8 giugno 2000;
- le dichiarazioni congiunte nn. 1 e 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- le dichiarazioni congiunte numeri da 1 a 10 e n. 12 del CCNL 10 febbraio 2004.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riguardo all'art. 20, comma 3, le parti ritengono opportuno che nel proprio regolamento di funzionamento il Comitato dei Garanti introduca norme sulla disciplina della *prorogatio* per garantire alla scadenza la continuità della propria attività per il periodo di tempo valutato come necessario per la riconferma o designazione dei nuovi componenti dell'organo stesso.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

In relazione all'art. 20 ed al permanere della circostanza che – ove il Comitato dei Garanti non si esprima entro il termine previsto l'Azienda può procedere ugualmente al recesso – le parti concordano che deve essere esperita, dalle aziende medesime, ogni utile azione affinché il richiesto parere sia formalmente espresso nei termini, a tutela del dirigente ma anche della trasparenza dei propri provvedimenti.

#### **Dichiarazioni congiunte al CCNL 5 luglio 2006**

#### **II biennio economico 2004-2005**

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a verificare presso l'INPDAP la possibilità di prevedere nel prossimo CCNL le modalità con le quali calcolare in tutto o in parte la retribuzione di posizione variabile aziendale nell'indennità premio di servizio analogamente a quanto già previsto dal CCNL della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali

#### DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

La CGIL Medici non sottoscrive l'ipotesi di CCNL dell'Area della Dirigenza medico - veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale II biennio 2004-2005, perché, peggiorando la qualità del lavoro medico, la considera inaccettabile.

Ai medici rimane solo il 75% del trattamento fondamentale, certo, pensionabile e valido per il TFR, mentre in tutto il pubblico impiego il sindacato confederale ha ottenuto il 90%.

I medici possono riguadagnare i soldi che gli vengono tolti dal trattamento fondamentale, pensionabile nonché valido per il TFR e certo a fine mese, solo in cambio della effettuazione di guardie notturne, con una penalizzazione ancora più grave per i medici ospedalieri non soggetti ai turni di guardia e per i medici del territorio.

E' ancora una volta penalizzata la professionalità rispetto alla direzione di strutture, e vengono clamorosamente resuscitate le vecchie figure dell'ex aiuto, accontentato con pochi euro, e dell'ex assistente, con nessun euro, accentuando la gerarchia negli ospedali e nei servizi territoriali.

Infine i medici saranno portati a fare sempre più guardie oltre le 38 ore, frutto amaro di una miope politica di monetizzazione del disagio.

Quest'ultimo non si affronta solo con un maggiore riconoscimento economico che non leda il diritto al trattamento fondamentale e l'unitarietà del lavoro in sanità, ma anche con il miglioramento del sistema e con una appropriata politica occupazionale. L'unico risultato che avevamo richiesto con la nostra piattaforma e che abbiamo ottenuto è rappresentato dalla rivalutazione dell'ora di straordinario rispetto a nuovo tabellare, che determinerà un riconoscimento economico ai medici in pronta disponibilità che vengono chiamati.

Poiché il monte salari destinato allo straordinario rimane uguale, e le ore in straordinario diminuiranno, rimane comunque il rischio che invece di portare avanti in primo luogo una politica di assunzioni, si determini un incremento delle prestazioni fuori orario, anche se in libera professione aziendale.

Abbiamo infine richiesto e condiviso la scelta di tutelare almeno il trattamento fondamentale dei veterinari.

Complessivamente la nostra valutazione è pertanto negativa, e ci fa purtroppo affermare che «avevamo ragione noi» a chiedere il 90% per il trattamento fondamentale ed il 10% per il disagio.

CGIL MEDICI *Firmato*

#### **Dichiarazioni congiunte al CCNL 17 ottobre 2008**

##### **I biennio economico 2006-2007**

###### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

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

###### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Fermo restando il rispetto delle scelte delle Regioni nell'organizzazione delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale ed i diversi ruoli e funzioni che la legislazione vigente assegna ai dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale stesso e a medici e veterinari convenzionati, le parti concordano sull'opportunità che le risorse economiche finalizzate alla copertura dei posti delle dotazioni organiche vengano destinate ai dirigenti di cui alla presente area.

###### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

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

###### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

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

###### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

Le parti, preso atto di quanto previsto dal Consiglio dei Ministri in sede di approvazione dell'atto di indirizzo il 29.11.2007, si impegnano ad affrontare nella sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL, la questione dell'inclusione nel trattamento economico di fine rapporto della retribuzione di posizione variabile aziendale, nella prospettiva di una possibile soluzione legislativa.

###### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

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

###### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7**

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