

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO
VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003**

In data 3 novembre 2005 alle ore 11,30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale IV nelle persone di:

Per l'ARAN:

Avv. Guido Fantoni - Presidente *firmato*

Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali

CGIL MEDICI *firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME *firmato*

FED MEDICI aderente alla UIL *firmato*

CIVEMP (SIVEMP - SIMET) *firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi,

Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *firmato*

CIMO ASMD *firmato*

ANAAO ASSOMED *firmato*

ANPO (ammessa con riserva) *firmato*

Confederazioni sindacali

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*

CONFEDIR *firmato*

COSMED *firmato*

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

INDICE

PARTE I - NORMATIVA

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione10

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto11

TITOLO II - Relazioni e Diritti Sindacali

CAPO I : Obiettivi e strumenti

Art. 3 Relazioni sindacali12

Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa16

Art. 5 Tempi e procedure per la stipulazione
e il rinnovo del contratto collettivo integrativo19

Art. 6 Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni Paritetiche20

CAPO II : Forme di partecipazione

Art. 7 Comitato Paritetiche sul fenomeno del *mobbing*22

CAPO III : Prerogative e diritti sindacali

Art. 8 Norma di rinvio ed integrazioni23

Art. 9 Coordinamento regionale24

TITOLO III- Rapporto di lavoro

CAPO I - Struttura del rapporto

Art. 10 Caratteristiche del rapporto di lavoro31

Art. 11 Modifiche ed integrazioni34

Art. 12 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo
al rapporto non esclusivo e viceversa34

Art. 13 Rapporti di lavoro ad esaurimento36

CAPO II - Orario di lavoro

Art. 14 Orario di lavoro dei dirigenti37

Art. 15 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico
di direzione di struttura complessa45

Art. 16 Servizio di guardia46

Art. 17 Pronta disponibilità47

Art. 18 Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 200048

CAPO III - Istituti di peculiare interesse

Art. 19 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro50

Art. 20 Comitato dei garanti52

Art. 21 Copertura assicurativa53

Art. 22 Disciplina transitoria della mobilità56

Art. 23 Formazione ed ECM56

Art. 24 Disposizioni particolari.....58

CAPO IV - Verifica e valutazione dei dirigenti

Art. 25 La verifica e valutazione dei dirigenti63

Art. 26 Organismi per la verifica e valutazione dei risultati
e delle attività dei dirigenti65

Art. 27 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti65

Art. 28 Effetti della valutazione positiva delle attività professionali
svolte e dei risultati raggiunti66

Art. 29 La valutazione negativa70

Art. 30 Effetti della valutazione negativa dei risultati.....70

Art. 31 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei
risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti.....71

Art. 32 Norma finale del sistema di valutazione	76
---	----

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO - BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

TITOLO I - Trattamento economico

CAPO I - Struttura della retribuzione

Art. 33 Struttura della retribuzione dei dirigenti	76
Art. 34 Indennità integrativa speciale	79

CAPO II : Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo

Art. 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 - 2003	79
Art. 36 Indennità	79

CAPO III : Biennio 2002 - 2003 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo

Art. 37 La retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo	80
Art. 38 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo	84

CAPO IV: Biennio 2002 - 2003 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo

Art. 39 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo	86
Art. 40 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo	88

CAPO V: Nuovi stipendi tabellari e retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo dal 31 dicembre 2003

Art. 41 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari. Conglobamenti.....	90
Art. 42 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003	92
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	94

CAPO VI: Biennio 2002 - 2003 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento

Art. 44 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento	96
Art. 45 Indennità di specificità medico - veterinaria	97

Art. 46 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento.....	97
Art. 47 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento	99
Art. 48 Ex medici condotti ed equiparati.....	100
Art. 49 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici già a tempo definito	100
Art. 50 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari già con rapporto di lavoro ad esaurimento ..	102

CAPO VII - INDENNITÀ

Art. 51 Indennità per turni notturni e festivi.....	102
Art. 52 Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria.....	102

CAPO VIII

Art. 53 Effetti dei benefici economici	104
--	-----

CAPO IX - FONDI AZIENDALI

Art. 54 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa	104
Art. 55 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro	108
Art. 56 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale	109
Art. 57 Risorse economiche regionali	111
Art. 58 Norma finale	111

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 59 Previdenza complementare	112
Art. 60 Conferme	112
Art. 61 Disapplicazioni	113

Allegato 1 : Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000).....	113
Allegato 2	118
Allegato 3	118
Allegato 4	118
Allegato 5	120
Allegato 6	121
Allegato 7	124
Dichiarazioni a verbale e congiunte.....	134

PARTE PRIMA - NORMATIVA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 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 23 settembre 2004.

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 "dirigenti 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".

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 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolarioni 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. ⁽¹⁾

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.

Nota all'Art. 1

⁽¹⁾ CCNL 8 giugno 2000 - art. 27
1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigen-

ti 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.*

...

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.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione 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.

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 del comparto 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.

7. 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 23 luglio 1993.

8. L'art. 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato. (2)

Nota all'Art. 2

(2) *Pari oggetto.*

Titolo II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI CAPO I OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3 Relazioni sindacali

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dall'art. 3 e dagli artt. da 8 a 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dagli artt. 2, 3 e 4 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano od integrano la predetta disciplina. (3)

Nota all'Art. 3

(3) *CCNL 8 giugno 2000*

Art. 3 Obiettivi e strumenti

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.

Art. 8

Comitati per le pari opportunità

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, 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);

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 lavo-

rativo, 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.

Art. 9

Soggetti sindacali

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, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 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 300/970;*
- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;*

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni ed organiz-

zazioni 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.

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.

Art. 10

Composizione delle delegazioni

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;
- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente CCNL;

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 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.).

Art. 11

Clausole di raffreddamento

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. 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.

Art. 12

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

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.

*CCNL integrativo 10 febbraio 2004
Diritti sindacali*

*Art. 2
Diritto di assemblea*

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 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 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

4. È disapplicato l'art. 94 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

*Art. 3
Contributi sindacali*

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi 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.

*Art. 4
Patronato sindacale*

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. È disapplicato l'art. 101 del D.P.R. 384/1990.

Art. 4
Contrattazione collettiva
integrativa (4)

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56. (5)

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 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.(6);(7) 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;

3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 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 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.

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). **(8)**

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.

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.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000 **(9)**.

Note all'Art. 4

(4) Nota di chiarimento ARAN: Art. 4 area medico - veterinaria e area SPTA (Contrattazione collettiva integrativa).

a) È obbligatorio stipulare il contratto collettivo integrativo?

Il CCNL ha espressamente previsto lo svolgimento in sede aziendale della trattazione

collettiva integrativa specificando le materie che in detta sede devono essere regolate. Trattasi del completamento del CCNL nazionale che, in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo, salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico. Il comportamento che le aziende devono tenere in questi casi è chiaramente esplicitato nel comma 4 dell'articolo in esame, dal quale, comunque, si rileva che devono essere esperiti tutti i possibili tentativi per pervenire ad un accordo anche nelle materie per cui esso non è obbligatorio (lettere da C a G dell'art. 4 stesso per le quali è previsto un determinato arco di tempo per la chiusura del negoziato) sulla base del presupposto che il modello condiviso e partecipato sia migliore di quello imposto con atto unilaterale. In ogni caso nelle materie a contenuto economico diretto l'accordo è obbligatorio ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 165 del 2001.

(5) Richiedere la consistenza dei fondi in sede di presentazione della piattaforma contrattuale aziendale.

(6) CCNL 1994-1997

Art. 65

La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti di I e II livello è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del d.lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'art. 63 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, 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 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, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al

raggiungimento totale o parziale del 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. 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 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.

(7) Si segnala come, per effetto dell' art. 12, comma 4 del CCNL relativo al 2° biennio economico 2004-2005 l'ammontare massimo degli acconti erogabili in corso di stati di avanzamento siano ridotti al 50%, con l'obbligo tuttavia di erogare il consuntivo entro il 1° semestre dell'anno successivo.

(8) È pertanto necessario che sia stato stipulato un accordo regionale o che siano scaduti i termini previsti (120 giorni) senza esito.

(9) Pari oggetto.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo

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. Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta 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.

4. 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 ripresentata entro cinque giorni dalla loro comunicazione.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato. *(10)*

Nota all'Art. 5

(10) Pari oggetto.

Art. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni Paritetiche

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;

- 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".

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.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000. ⁽¹¹⁾

Nota all'Art. 6

⁽¹¹⁾ *Pari oggetto.*

CAPO II Forme di partecipazione

Art. 7 Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

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 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici ⁽¹²⁾ 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 presente contratto, 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 lavorati-

vo, 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.

Nota all'Art. 7

(12) Tali comitati devono pertanto comunque essere costituiti. Non è data facoltà all'Azienda o alle parti sindacali di omettere tale adempimento.

CAPO III PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 8

Norma di rinvio ed integrazioni

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 27 febbraio 2001. Per il monte complessivo dei permessi orari aziendali spettanti ai dirigenti si fa, comunque, riferimento al CCNQ vigente nel tempo. In tal senso è modificato il primo periodo dell'art. 9, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000. **(13)**

2. Il secondo alinea dell'art. 9, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 è sostituito dal seguente:

“- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale”.

Nota all'Art. 8

(13) CCNL 8 giugno 2000 - art. 9, comma 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, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 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 300/970;

- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa.

Art. 9

Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 120 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; **(14)**

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 art. 54, comma 2, primo alinea del presente contratto);
d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche 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;

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

g) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni; **(15)**

h) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4; **(16)**

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

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. 5. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l' art. 5, comma 2.

3. 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 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 presente contratto.

4. 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 presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 54 e 56 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. (17)

5. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 4 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. L'art. 7 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato. (18)

Note all'Art. 9

(14) *In questo ambito si pongono le risorse destinate alla corresponsione indennità UPG, ed è in questo ambito che eventuali sperequazioni tra aziende territoriale ed aziende ospedaliere che determinino la mancata capienza del fondo aziendale di riferimento devono trovare compensazione.*

(15) *CCNL 8 Giugno 2000 - Art. 55 comma 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 equipe interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.*

(16) *CCNL 10 febbraio 2004*

Art. 17

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. *È 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 arti-*

colo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del 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.

(17) Nel caso in cui la Regione non abbia emanato gli atti di indirizzo entro i 120 giorni previsti dal comma 1 è demandata alla trattativa aziendale la definizione di un accordo sui punti del presente articolo. A tal fine si forniscono delle linee guida utili alla contrattazione decentrata:

UTILIZZO DELLE RISORSE REGIONALI DI CUI ALL'ARTICOLO 57

L'ammontare economico pari allo 0,32% del Monte Salari relativo all'anno 2001 è pari ad euro

Ne deriva che ogni Azienda Sanitaria locale incrementa il valore economico del Fondo per particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 55 del CCNL a far data dal 01/01/2003 per euro 16,44 x 12 mesi e per ogni dirigente in servizio alla data del 31/12/2001, frazionandoli con le disposizioni di seguito indicate:

4,54 euro mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31/12/2001 si costituiscono come ammontare economico da utilizzare per l'incremento delle indennità per turni notturni e festivi (articolo 51);

4,42 euro mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31/12/2001 si costituiscono come ammontare economico da utilizzare per l'istituzione dell'indennità ufficiale di polizia giudiziaria (art. 52);

7,48 euro mensili x 12 mesi x ciascun dirigente in servizio al 31/12/2001 si costituiscono come ammontare economico da utilizzare per l'incremento del valore orario dello straordinario.

Ove nelle aziende 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. Inoltre, ove la corresponsione dell'indennità di cui all'art. 52 non utilizzi completamente la risorsa derivata dalla lettera b) del presente punto, la parte rimanente è comunque destinata al fondo per le particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 55.

Trattandosi di emolumenti a competenza per gli anni 2003 - 2004 - 2005, le somme eventualmente non spese per il pagamento degli istituti previsti (art. 51 - art. 52 - straordinario) si costituiscono come ammontare residuo la cui finalizzazione nel fondo di risultato

per l'anno successivo sarà regolata dal Contratto Integrativo Aziendale Decentrato (CIAD).

REALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE MANAGERIALE E FORMAZIONE CONTINUA, COMPRENDENTE L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E LA FORMAZIONE PERMANENTE

Ai fini della realizzazione del comma 3 dell'art. 23 del CCNL ed in particolare per favorire il raggiungimento del numero di crediti minimo previsto dall'attuale legislazione per l'aggiornamento professionale dei Dirigenti, l' Azienda prevede l'istituzione di un Fondo per l'Aggiornamento professionale dei Dirigenti, il cui ammontare è pari all'.....% del monte salari 2001.

Tale fondo è utilizzato per l'aggiornamento esclusivamente di Dirigenti appartenenti all'area medica e veterinaria. Qualora i progetti ricomprendano figure professionali di aree differenti i loro finanziamenti devono essere integrati da corrispondenti quote economiche provenienti dai rispettivi fondi delle aree di riferimento.

L'ammontare del fondo va destinato per l'anno solare corrispondente a due livelli aziendali: il primo, ricomprendente il 60% dell'ammontare, rimane a disposizione dei dipartimenti per l'aggiornamento delle UU.OO. che vi afferiscono, secondo le modalità individuate dai comitati di dipartimento; il secondo, pari al rimanente 40%, resta a disposizione per iniziative di formazione di interesse aziendale che riguardino l'area medico-veterinaria. La Delegazione Trattante Aziendale definirà nel contratto integrativo aziendale le iniziative di formazione di interesse aziendale che verranno effettuate con la seconda parte del fondo generale, scegliendo d'intesa con la direzione aziendale le priorità da finanziare.

A fine anno sarà predisposto un consuntivo delle iniziative svolte e dei crediti ottenuti da

parte dell'ufficio formazione della azienda e lo stesso sarà oggetto di verifica in sede di contrattazione aziendale.

Va consentita la totale utilizzazione dei fondi per l'aggiornamento nell'anno di riferimento.

Ai fini della verifica professionale dei Dirigenti, le Aziende debbono tenere conto del contenuto del comma 4 dell'articolo 23 del CCNL; in tal caso non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs.502 del 1992 e, pertanto, le aziende non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione dei Dirigenti per la durata del presente contratto.

La gestione contabile del Fondo di cui al presente articolo è affidata all'Ufficio di Formazione Aziendale.

METODOLOGIE DI UTILIZZO DA PARTE DELLE AZIENDE DI UNA QUOTA DEI MINORI ONERI DERIVANTI DALLA RIDUZIONE STABILE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE

Deve essere definito un apposito Fondo Aziendale degli emolumenti derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica di personale.

Per "riduzione stabile" si intende la diminuzione del numero dei Dirigenti Medici e Veterinari derivante dalla riconversione o cancellazione di attività per effetto della revisione o ristrutturazione delle Aziende.

La determinazione della riduzione stabile della dotazione organica di personale deve essere definita con accordo tra l'Azienda e le OO.SS. facenti parte della delegazione trattante aziendale.

Per "minori oneri" devono intendersi esclusivamente quelli derivanti dall'assenza di spesa dello stipendio tabellare .

I minori oneri sono finalizzati:

Al finanziamento di prestazioni aggiuntive per la

riduzione delle liste di attesa;
al finanziamento delle prestazioni aggiuntive richieste dalle Aziende ai propri Dirigenti per sopperire alla carenza di organico;
al finanziamento dell'aggiornamento professionale dei Dirigenti come quota aggiuntiva rispetto al Fondo Aziendale previsto dal punto 2 delle presenti linee guida .

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

I Fondi contrattuali a carattere economico sono quelli previsti dagli articoli 54, 55, 56 del CCNL 03/11/2005.

La loro definizione economica ed il loro utilizzo è definito dalla contrattazione integrativa aziendale, in ottemperanza all'istituto delle relazioni sindacali previsto dai CC.CC.NN.LL.

Stante l'attuale valenza del contenuto dell'articolo 53 del CCNL 8/6/2000 che prevede l'implementazione del valore economico dei fondi citati in occasione dell'incremento della dotazione organica e della conseguente attribuzione dei relativi incarichi, l'Azienda procede all'incremento dell'ammontare economico dei relativi fondi in occasione di implementazione della dotazione organica o incremento delle strutture e conseguenti incarichi dirigenziali previsto dall'Atto Aziendale.

Tale incremento è determinato da tre fattori:

- a) l'aumento numerico dei Dirigenti rispetto a quello preso a riferimento per la determinazione dei fondi contrattuali in applicazione del CCNL 1994-1997;
- b) l'aumento di strutture alle quali deve corrispondere l'affidamento di nuovi incarichi secondo le modalità previste dal contratto integrativo aziendale;
- c) l'incremento dell'utilizzo dell'Istituto della

Pronta Disponibilità per la corresponsione dell'indennità prevista e la remunerazione delle ore effettivamente lavorate in reperibilità.

L'incremento economico di cui alla lettera a) ha riflesso su tutti e tre i fondi contrattuali in questione, in modo proporzionale alla quota media assegnabile a ciascun Dirigente.

L'incremento di cui alla lettera b) si desume dal peso attribuito ai nuovi incarichi dirigenziali. Esso opera all'interno del fondo di posizione.

L'incremento di cui alla lettera c) si desume dal numero di turni di pronta disponibilità da istituire, tenendo presente il numero medio di ore lavorate in regime di pronta disponibilità. Esso opera esclusivamente all'interno del fondo per particolari condizioni di lavoro.

CRITERI GENERALI DEI SISTEMI E MECCANISMI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI CHE DEVONO ESSERE ADOTTATI PREVENTIVAMENTE DALLE AZIENDE, AI SENSI DELL'ART. 25 COMMA 5

Ai fini di procedere alla valutazione dei Dirigenti, sia dal punto di vista gestionale sia professionale, l'Azienda individua il riferimento normativo nel sistema previsto dal CCNL 2002-2005, articoli 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

Dai contenuti degli articoli citati discendono i seguenti riferimenti per la valutazione; questi sono oggetto di trattativa decentrata e debbono essere improntati sulla trasparenza e sulla garanzia del coinvolgimento del Dirigente valutato:

- a) l'Azienda si dota di regolamenti interni che normano il sistema di valutazione dei Dirigenti in ottemperanza agli articoli contrattuali;
- b) la valutazione di "prima istanza" costituisce un momento di avvio del sistema di valutazione; dell'esito della stessa è informato il Dirigente, il quale ha trenta giorni di tempo per esporre le proprie considerazioni al soggetto Valutatore di prima istanza. Successivamente il

valutatore di prima istanza trasmette la valutazione all'organismo deputato alla valutazione finale;

c) l'organismo valutatore di seconda istanza deve garantire durante la valutazione l'informazione adeguata e l'eventuale partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio. Il regolamento interno all'Azienda garantisce tale diritto con modalità certa e trasparente;

d) solo al termine del processo di valutazione il risultato viene archiviato nel fascicolo personale del Dirigente valutato;

e) in caso di valutazione positiva o negativa al dirigente si applica quanto contenuto negli articoli 27-28-29-30-31 del CCNL 2002-2005.

CRITERI GENERALI PER SVILUPPARE A LIVELLO AZIENDALE UN SISTEMA DI STANDARD FINALIZZATI ALL'INDIVIDUAZIONE DEI VOLUMI PRESTAZIONALI RIFERITI ALL'IMPEGNO, ANCHE TEMPORALE, RICHIESTO NONCHÉ DI MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI CONCORDATE E CORRELATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, NEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS 196 DEL 2003 IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

L'utilizzo del Dirigente Medico e veterinario

deve avvenire nel rispetto dei contenuti degli articoli 14, 15, 16 e 17 del CCNL 03/11/2005 in materia di orario di lavoro.

L'Azienda definisce nelle seguenti tipologie le modalità di utilizzo lavorativo del Dirigente:

a) attività istituzionali: sono quelle effettuabili all'interno dell'orario istituzionalmente dovuto;

b) attività straordinarie: sono quelle effettuabili esclusivamente in regime di pronta disponibilità lavorata o per eventi eccezionali nei quali si ricorre all'utilizzazione del lavoro straordinario, che non deve essere utilizzato per la programmazione della normale attività;

c) attività aggiuntive: sono quelle effettuabili secondo gli istituti contrattuali previsti dagli articoli:

- 55, c. 2 del CCNL 8/6/2000;
- 18 del CCNL 03/11/2005;
- 14, c. 6 del CCNL 03/11/2005.

d) attività di ricerca e didattica qualora previste dall'ordinamento dell'Ente o richieste ai Dirigenti Medici e Veterinari dalle Aziende.

A tale scopo l'Azienda individua nel numero di 1.490 ore / anno il debito orario prestazionale di ciascun Dirigente, così come risulta dalla seguente tabella:

N°	DESCRIZIONE TIPOLOGIA	ORE	ORE TOLTE	TOTALE DEBITO
1	Orario contrattuale (38 ore x 52 sett)	1.976		1.976
2	Ferie + festività sopresse (36 gg x 6,33)	228	228	1.748
3	4 ore / sett. attività non assistenziali x 52	208	208	1.540
4	8 gg assenze retribuite (aggiornamento)	50	50	1.490
5	TOTALE DEBITO ORARIO ANNUO CONTRATTUALE GENERALE			1.490
A	15 gg di congedo radiologico	94	94	1.396
B	8 gg di congedo anestesiologicalo	50	50	1.440

Tale monte ore annuo rappresenta l'unità di misura:

- per la programmazione delle attività istituzionali;
- per il conseguente calcolo della dotazione organica necessaria per la loro effettuazione;
- per la definizione del piano di lavoro annuo della singola Unità Operativa e costituisce la parte integrante della metodologia per la definizione del budget per l'anno di riferimento.

Tale metodologia deve consentire di evidenziare l'attività del Dirigente Medico e Veterinario espletata oltre l'orario contrattuale sopra identificato, al fine di innescare quei meccanismi di trattativa per l'inclusione dei Dirigenti medesimi in attività libero professionali opportunamente finanziate da risorse extracontrattuali, la cui corresponsione economica verrà stabilita all'interno del contratto integrativo aziendale o con accordi a valenza regionale.

Resta comunque definito in 48 ore settimanali il tetto massimo di utilizzo del Dirigente per attività istituzionali. (D.Lgs. 66/2003 - art. 4, comma 2).

L'ordinamento interno dovrà garantire il monitoraggio e la certificazione delle prestazioni assicurate con le modalità previste dalle lettere a), b), c), d) del presente articolo, avvallando la reportistica fornita dai Direttori delle UU.OO. e sostanzandone la corrispondente corresponsione economica qualora individuate e concordate.

APPLICAZIONE DELL'ART. 17 DEL CCNL 10 FEBBRAIO 2004, DIRETTO A REGOLARE LA MOBILITÀ IN CASO DI ECCEDEZZA DEI DIRIGENTI NEI PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE ATTUATI AI SENSI DEL COMMA 4

La dichiarazione di eccedenza dei Dirigenti del comparto sanità potrà avvenire da parte dell'Azienda solo dopo aver espletato ogni utile e possibile tentativo di assegnazione dei Dirigenti in posti disponibili all'interno delle aree della Dirigenza Medica e Veterinaria.

All'Ente Regione dovranno pervenire le dichiarazioni di eccedenza emesse dalle Aziende con il relativo elenco dei Dirigenti interessati e la loro disciplina di appartenenza.

In accordo con le OO.SS. firmatarie dei CC.CC.NN.LL., la Regione avvierà i necessari procedimenti tesi alla identificazione dei posti regionali ricopribili dai Dirigenti dichiarati in esubero, tenendo presente i seguenti criteri:

- a) La disciplina di appartenenza;
- b) L'eventuale presenza di discipline equipolenti o affini.
- c) Il possesso della specializzazione in discipline diverse da quella di appartenenza.

L'eventuale individuazione di un posto ricopribile consente di procedere alla formale richiesta di disponibilità del Dirigente interessato, il quale entro 30 giorni indica le relative preferenze e ne chiede le conseguenti assegnazioni.

CRITERI GENERALI PER L'INSERIMENTO, NEI REGOLAMENTI AZIENDALI SULLA LIBERA PROFESSIONE DI NORME IDONEE A GARANTIRE CHE L'ESERCIZIO DELLA LIBERA PROFESSIONE SIA MODULATO IN MODO COERENTE ALL'ANDAMENTO DELLE LISTE DI ATTESA

L'Azienda individua nell'applicazione dell'Istituto della Libera Professione (LP) previsto dagli articoli 54, 55, 56, 57, 58, 59 del CCNL 8/6/2000 uno dei meccanismi per la riduzione delle liste di attesa.

I concetti che definiscono il fenomeno delle liste di attesa e la loro conseguente regolamentazione è demandata ad un preciso tavolo di concertazione tra l'Azienda e le OO.SS. firmatarie del CCNL 03/11/2005, il quale dovrà:

- Definire i tempi massimi di attesa per le prestazioni ambulatoriali e di ricovero.

- *Riconoscere le prestazioni effettuate dai Medici e Veterinari afferenti al Territorio ed al Dipartimento di Prevenzione.*
- *Definire i criteri di priorità in funzione dell'accesso alle prestazioni.*
- *Prevedere iniziative tese alla razionalizzazione della domanda.*
- *Prevedere meccanismi di implementazione dell'offerta mediante l'acquisto di prestazioni da parte delle Aziende prioritariamente da soggetti interni alle medesime.*
- *Attivare un sistema informatico regionale per il controllo del fenomeno.*

L'Azienda aggiornerà il regolamento interni in materia di LP in funzione del contenuto del CIAD.

Al cittadino che usufruisce del sistema L.P. per la riduzione delle liste di attesa non viene chiesta alcuna partecipazione economica, la quale resta a carico delle Aziende previa contrattazione budgetaria con la Regione medesima, al fine di evidenziare i meccanismi di implementazione del finanziamento annuo delle Aziende medesime.

L'eventuale presenza nell'Azienda di attività LP Medica o Veterinaria inerente a prestazioni disgiunte dalla esistenza o meno di liste di attesa, non costituisce elemento dal quale possa o debba derivarne una loro riduzione o cessazione.

(18) Pari oggetto

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 10
Caratteristiche
del rapporto di lavoro

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veteri-

naia 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. **(19)**

2. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo, possono optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 12.

3. Per i dirigenti già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.

4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 5, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 - 2001, a tutti quelli che opereranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'art. 12, comma 3, lettera b) del citato CCNL del II biennio, come integrato dall'art. 24, comma 12, del presente CCNL. **(20)**

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. (21)

6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

7. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture -, negoziano con le *equipes* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

8. L'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato. (22)

Note all'Art. 10

(19) CCNL 8 giugno 2000

Art. 13

Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

1. *L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concor-*

suali e selettive previste dai DD. PP.RR. 483 e 484 del 1997.

2. *L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonché quelle individuate dall'art. 15 septies del dlgs. 502/1992.*

3. *L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.*

4. *Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:*

- a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);*
- b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;*
- c) area e disciplina di appartenenza;*
- d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;*
- e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:*

- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A);*
- voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti;*
- f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;*
- g) periodo di prova ove previsto;*
- h) sede di destinazione;*

5. *Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i ter-*

mini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine, l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15.

8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

9. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell' art. 17 bis del dlgs 502/1992.

10. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direttore di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del dlgs 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell' incarico.

11. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28.

12. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

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

(20) L' art. 24 è pertanto un articolo coordinato. Si rimanda allo stesso ed alle relative note in calce.

(21) CCNL 8 Giugno 2000 - 2° biennio - Art. 5:
...

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.

(22) Pari oggetto

Art. 11 Modifiche ed integrazioni

1. In attuazione dell'art. 10 i seguenti articoli del CCNL dell'8 giugno 2000, sono così modificati: **(23)**

A) Il comma 2 dell'art. 18 è così sostituito:

“2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- b) valutazione comparata del *curriculum* prodotto dei dirigenti interessati”.

B) Le indennità mensili previste dal comma 7 dell'art. 18 sono rispettivamente aggiornate in € 535,05 ed in € 267,52 e sono finanziate con le risorse dei fondi di cui agli artt. 54 e 56 del presente contratto.

C) A decorrere dal 30 maggio 2004, il

comma 11 dell'art. 27 non è più applicabile nel conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa o di struttura semplice.

Nota all'Art. 11

(23) Scompare l'obbligo del rapporto esclusivo per il conferimento di tali incarichi. Sono fatte salve le diverse determinazioni regionali.

Art. 12 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. Le parti prendono atto che, in prima applicazione, gli effetti della legge 138 del 2004 si producono - in concreto - dal 1 gennaio 2005 dopo l'opzione da parte dei dirigenti già a rapporto esclusivo per il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. Di conseguenza da tale data:

- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;
- l'art. 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;
- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 46, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 ed a tutti i dirigenti che optino dal 1 gennaio 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 6 tavola 2.

2. Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali

competete 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; **(24)**

- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 43;

- è inibita l'attività libero - professionale intramuraria;

- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale. **(25)**

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). 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.

Note all'Art. 12

(24) Chiarimento ARAN

Rif. Nota Art. 12 area medico - veterinaria e area SPTA (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

a) Il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo ha effetti sul mantenimento della direzione di dipartimento?

Il passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo non preclude il mantenimen-

to dell'incarico di struttura semplice o complessa (le cui definizioni si rinvengono nell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000) così come espressamente previsto dalla legge 138 del 2004 e dal comma 1, primo alinea, dell'art. 12 in esame. Tuttavia le aziende, dopo l'entrata in vigore delle predette disposizioni, pur avendo libertà di scelta nel conferimento o mantenimento degli incarichi di struttura anche ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, devono agire in conformità delle linee di indirizzo regionali sulla materia. È utile, a tale proposito, rammentare il disposto della sentenza della Corte Costituzionale n. 181 del 2006. Tuttavia, nella sola ipotesi di mancanza di tali linee, sarebbe opportuno che le aziende, almeno temporaneamente, regolassero preventivamente la propria scelta in ordine all'applicazione della legge n. 138 per consentire ai dirigenti di optare consapevolmente, entro il 30 novembre di ciascun anno, per l'eventuale rapporto di lavoro non esclusivo.

b) Nelle aziende che privilegiano il rapporto di lavoro esclusivo, come si provvede alla sostituzione dei dirigenti con incarico di struttura complessa in caso di loro passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo? Come si procede per i dirigenti di struttura semplice?

Gli incarichi di struttura complessa lasciati disponibili da dirigenti che hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo rendono disponibile anche il posto di organico cui accede l'incarico salvo modifica di esso da parte dell'azienda. Pertanto la sostituzione di tali dirigenti avviene secondo le procedure vigenti ai sensi del DPR 484/1997 oppure, ove ne ricorrano le condizioni, dell'art. 15 septies del d.lgs. n. 502 del 1992 e successive modificazioni. Nel caso che i dirigenti siano, invece, titolari di incarichi di struttura semplice si procede secondo la disciplina dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000.

c) Il dirigente di struttura complessa che ha optato per il rapporto non esclusivo perdendo

il relativo incarico, se passa nuovamente a rapporto esclusivo riprende l'incarico precedentemente attribuito?

Il ritorno al rapporto di lavoro esclusivo è interamente e chiaramente disciplinato dagli artt. 58 e 54 dei contratti delle rispettive aree dirigenziali stipulati il 3 novembre 2005, dai quali si evince l'inesistenza di automatismi nel sistema degli incarichi per effetto dei passaggi da un rapporto di lavoro all'altro. In particolare, nel caso cui si risponde, l'attribuzione dell'incarico di struttura complessa non può che avvenire nel rispetto del D.P.R. 484 del 1997 o dell'art. 15 septies del d.lgs 502 del 1992.

(25) Vedi Art. 54 del presente contratto e relative note in calce.

Art. 13
Rapporti di lavoro
ad esaurimento (26)

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo. Sino al passaggio, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo (fondamentale ed accessorio) indicato nell'allegato n. 6 tavola 3 del presente contratto.

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino

al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48.

3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti dei commi 1 e 2 viene attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 43, comma 1, lettera A, punto b) del CCNL 8 giugno 2000, i quali, essendo già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 6 tavola 3.

5. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dai commi 1, 2 e 4 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Nota all'Art. 13

(26) Chiarimento ARAN

Rif. Nota Art. 13 area medico - veterinaria (Rapporti di lavoro ad esaurimento).

a) Il CCNL ha previsto per gli ex medici condotti il mantenimento in servizio ad esaurimento. Come devono comportarsi le aziende nei confronti dei dirigenti che, cessati dal servizio per dimissioni volontarie a causa della precedente vincolante normativa di

legge e contrattuale, richiedono ora la riammissione in servizio?

La intervenuta normativa contrattuale ha previsto anche per gli ex medici condotti il rapporto di lavoro ad esaurimento mantenendo in vigore la disciplina speciale che ne caratterizza il rapporto di lavoro stesso ai sensi delle leggi nn. 58 e 412 del 1991 e lasciando unicamente alla volontà del dirigente la scelta del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico esclusivo o non esclusivo. La norma in esame si riferisce ai dirigenti tuttora in servizio e non rimette affatto in discussione i rapporti di lavoro che hanno trovato una loro definitiva volontaria conclusione nel quadro normativo vigente all'epoca delle dimissioni ancorché la vincolatività della predetta normativa sia venuta meno per effetto della legge n. 138 del 2004.

Nei casi prospettati, si ritiene comunque possibile l'applicazione dell'art. 21 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (ricostituzione del rapporto di lavoro) con la osservanza delle previste modalità e condizioni, fermo restando che la riammissione in servizio potrà avvenire con rapporto di lavoro con orario unico esclusivo o non esclusivo ma nell'impossibilità di ripristinare l'applicazione della normativa di privilegio di cui alla legge 412 del 1991 che consentiva di mantenere ai medici condotti come diritto speciale l'attività come medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale. Si vuol cioè dire che la riassunzione non può che avvenire alle medesime condizioni di incompatibilità attualmente vigenti per tutti coloro che sono ora assunti dalle aziende.

**CAPO II
ORARIO DI LAVORO**

**Art. 14
Orario di lavoro dei dirigenti**

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti assicurano la pro-

pria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), (27) 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.(28) 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. (29)

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e vete-

rinari, 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.⁽³⁰⁾ 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. ⁽³¹⁾

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. ⁽³²⁾

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previ-

sto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati. ⁽³³⁾

7. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 16. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emer-

genza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 17 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell' art. 6.

9. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo già di I o II livello dirigenziale sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

10. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

11. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 16 del CCNL 8 giugno 2000. (34)

Note all'Art. 14

(27) Concertazione

(28) CCNL 5 dicembre 1996- -Art. 65, comma 6: Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 55 e 56 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

(29) CCNL 5 dicembre 1996- -Art. 65, comma 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 control-

lo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 59, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

(30) CCNL 5 dicembre 1996 :

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.

(31) Il richiamo all'art.23 del CCNL 5 dicembre 1996 rende comunque opportuno richiamare, per una più agevole consultazione, gli articoli dal 21 al 29 del medesimo CCNL, ancora in vigore:

CCNL 1994-1997- ARTICOLI DA 21 A 29

Art. 21

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due gior-

nate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 23 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruito, 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 fruito 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 fruito 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.

Art. 22

Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

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

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

CAPO III

interruzioni e sospensioni della prestazione

Art. 23

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

- particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4.

5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.

7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 24

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

zio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

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

Art. 25

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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

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

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

Art. 26

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligato-

ria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

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

3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4. Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971. Successivamente sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni all'anno di assenze retribuite per ciascun anno di vita del bambino.

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

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

Art. 27 Servizio militare

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

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

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

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

Art. 28 Aspettativa

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

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

3. L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo

di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

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

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

Art. 29

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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 rinvergano 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 diri-

genziale 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.

(32) Si tratta di prestazioni aggiuntive rispetto a quelle già garantite. È necessario pertanto aver dato seguito sia alle procedure di budget identificando le prestazioni minime erogabili e garantite, sia aver individuato i volumi prestazionali orari.

(33) Chiarimento ARAN

Rif. Art. 14 area medico - veterinaria e area SPTA (Orario di lavoro dei dirigenti).

a) La misura della tariffa oraria prevista dal comma 6 e da erogare per le prestazioni richieste al personale dirigente sanitario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati sono da considerare al lordo o al netto degli oneri riflessi a carico dell'azienda?

Il comma 6 prevede che le aziende, per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli concordati e non soddisfatti con l'incremento delle ore lavorative del comma 5, possano ricorrere, d'accordo con l'equipe interessata, all'istituto della libera professione aziendale disciplinato dall'art. 55 - comma 2 - del CCNL 8 giugno 2000 in presenza delle condizioni ivi previste. La definizione di una tariffa oraria mediante il contratto si spiega con la necessità di uniformare i compensi per tali prestazioni a livello nazionale ma non muta il regime fiscale già vigente per detti proventi.

b) L'erogazione di prestazioni aggiuntive in regime libero professionale rappresenta un

obbligo per i dipendenti che operano in regime di esclusività?

L'azienda può richiedere ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo prestazioni aggiuntive per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati con le procedure di budget previste dagli artt. 65 e 62 del CCNL del 5 dicembre 1996 delle rispettive aree dirigenziali. Esse, una volta concordate, sono obbligatorie per i dirigenti facenti parte della équipe secondo le modalità operative stabilite.

c) È ancora applicabile l'art. 65 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996 area medico - veterinaria secondo cui la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi?

L'art. 65 del CCNL del 5 dicembre 1996 non è stato disapplicato dai successivi contratti e la sua attuazione va negoziata con le procedure di budget richiamate nei vari commi dell'art. 14 del nuovo CCNL, nell'ambito delle quali deve essere affrontata la questione in oggetto (cfr. anche punto precedente).

(34) *Pari oggetto.*

Art. 15

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa (35)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicem-

bre 1996 (36) nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano - con modalità condivise con le aziende ed enti - la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

3. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 17 del CCNL 8 giugno 2000. (37)

Note all'Art. 15

(35) *Chiarimento ARAN*

Art. 15 area medico - veterinaria e area SPTA (Orario di lavoro dei dirigenti di struttura complessa).

a) I dirigenti con incarico di struttura complessa sono soggetti all'orario minimo di lavoro di 38 ore?

I direttori di struttura complessa sono tenuti ad assicurare la propria presenza in servizio al fine di garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti. Per tali dirigenti non vi è l'obbligo di orario minimo ma quello di articolare e correlare il proprio tempo lavoro all'orario degli altri dirigenti come attesta il riferimento all'art. 14 contenuto nel comma 1 della disposizione in esame.

A tale scopo è necessario che il direttore di struttura complessa, con modalità condivise con le aziende, documenti la pianificazione della propria attività istituzionale e delle proprie assenze nonché dei giorni ed orari dedicati alla libera professione, al fine di rendere del tutto trasparenti le modalità delle proprie prestazioni lavorative.

(36) *CCNL 5 dicembre 1996 - Art. 65 (produttività), commi 4 e 5*

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.

(37) Pari oggetto

Art. 16 **Servizio di guardia**

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B), mediante:

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

b) la guardia medica di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;

c) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.

2. Il servizio di guardia medica è svolto

all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 - 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 55 ovvero con recupero orario. È fatto salvo quanto previsto dall'art.18.

3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lettera g), le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia medica di unità operativa.

5. In coerenza con quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lettere f e g) e con la finalità di valorizzare le aree di disagio, le parti si impegnano, altresì, a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie notturne, in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del secondo biennio economico 2004 - 2005, previo monitoraggio del numero delle guardie effettivamente svolte presso le aziende ed enti da effettuarsi a cura dell'ARAN, entro un mese dalla sigla dell'ipotesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996. *(38)*

Nota all'Art. 16

(38) Pari oggetto.

Art. 17

Pronta disponibilità (39)

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure cui all'art. 6, comma 1, lett. B), nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.⁽⁴⁰⁾

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia dell'art. 16 ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina.⁽⁴¹⁾ Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti dell'art. 14.

4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta

disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.

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

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

7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 55.

8. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza.

9. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 20 del CCNL 5 dicembre 1996.⁽⁴²⁾

Note all'Art. 17

(39) Chiarimento ARAN

Art. 17, comma 3 area medico - veterinaria e area SPTA (Pronta disponibilità).

a) Se i dirigenti di struttura complessa effettuano la pronta disponibilità integrativa, le ore di

servizio prestato in caso di chiamata possono essere retribuite come lavoro straordinario?

Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti compresi quelli di struttura complessa. Nel caso in cui l'azienda, con le procedure dell'art. 6, comma 1 lett. B), penultima linea, abbia previsto tale tipologia di servizi di guardia, poiché per i dirigenti di struttura complessa non è prevista alcuna forma di retribuzione per le ore di straordinario, il corrispettivo delle prestazioni effettivamente rese in pronta disponibilità dovrà essere preventivamente concordato sulla base di appositi criteri da definirsi nell'ambito della contrattazione integrativa per la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 65, comma 4 del CCNL 5. L'indennità è, invece, retribuibile perché non legata alle prestazioni orarie ma al mero disagio.

b) I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale possono svolgere servizio di pronta disponibilità?

I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere servizio di pronta disponibilità, così come espressamente previsto dall'art. 4 - comma 12 - del CCNL Integrativo del CCNL 8 giugno 2000 sottoscritto in data 22 febbraio 2001 per entrambe le aree della dirigenza.

(40) Le aziende si DEVONO dotare del piano delle emergenze.

(41) La clausola della disciplina è fondamentale in quanto il superamento del numero massimo di turni consentito consente di evidenziare una eventuale criticità di organico in relazione ai volumi prestazionali da rendere.

(42) Pari oggetto.

**Art. 18
Integrazione dell'art. 55
del CCNL 8 giugno 2000 (43)**

1. Con l'entrata in vigore del presente

contratto, dopo il comma 2 dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000, è aggiunto il seguente:

“2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14 comma 6 - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme restando 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. È 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.”

2. La presente disciplina, che decorre dall'entrata in vigore del presente contratto, ha carattere sperimentale ed è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lett. g). (44)

Note all'Art. 18

(43) Chiarimento ARAN

Art. 18 - area medico - veterinaria e area SPTA (Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000).

a) Le prestazioni per servizi di guardia notturna eccedenti le prestazioni concordate sono retribuibili secondo l'art. 18 anche se effettuate in

periodi antecedenti alla stipulazione del CCNL?

L'art. 18 del CCNL 3 novembre 2005 che integra l'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000 non è suscettibile di applicazione retroattiva come esplicitamente indicato dal comma 2 della norma richiamata.

(44) Per una più agevole consultazione si fornisce il risultato combinato che deriva dall'applicazione del presente articolo:

Testo combinato art. 55 CCNL 8 giugno 2000 e CCNL 3 Novembre 2005

Art. 55

Tipologie di attività libero professionali

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte dell'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54, comma 4.

b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54 comma 4, svolte in 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. È 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.

4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di

cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

**CAPO III
ISTITUTI DI PECULIARE
INTERESSE**

**Art. 19
Effetti del procedimento penale
sul rapporto di lavoro (45)**

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.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 septies dell'art. 15 della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1 lettera a) e b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis 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, 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 (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. 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, come modificato dalla legge 126 del 2004.
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.

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 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo

comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

13. La presente disciplina disapplica l'art. 30 del CCNL 5 dicembre 1996. (46)

Note all'Art. 19

(45) Chiarimento ARAN

Art. 19 - area medico - veterinaria e area SPTA (Rapporto tra procedimento penale e rapporto di lavoro).

a) In caso di patteggiamento o di sentenza di non imputabilità per incapacità di intendere e volere al momento del fatto, quali sono gli effetti della sentenza sulla prosecuzione del rapporto di lavoro?

Il patteggiamento, ai sensi dell'art. 445, comma 1 bis del c.p.p. è equiparato a pronuncia di condanna la cui influenza sul rapporto di lavoro è disciplinata dall'art. 19, comma 9 in esame. A tale proposito si rammenta, anche in base alla costante giurisprudenza (cfr. da ultimo Cons. Stato, IV sez., sentenza 25 marzo 2005, n. 1275; idem 10 maggio 2006, n. 2572) che non vi è automatismo tra la sentenza di condanna ed il recesso. Ove, sulla base delle autonome valutazioni dell'azienda in relazione alla gravità dei fatti oggetto del procedimento penale conclusosi con tale tipo di sentenza, sia attivato il recesso, questo deve svolgersi nel rispetto delle tutele e procedure previste dagli art. 36 o 35 dei CCNL del 5 dicembre 1996 delle corrispondenti aree della dirigenza, compreso l'invio al Comitato dei Garanti stabilito dai CCNL dell'8 giugno 2000.

Per la seconda fattispecie prospettata pare opportuno premettere che ogni valutazione deve essere rapportata al singolo caso e, pertanto, il parere di questa Agenzia può assumere solo valore generico. A tal fine si può ipotizzare che, nel caso in cui il dirigente sia stato dichiarato non imputabile perché rico-

nosciuto incapace di intendere e di volere con sentenza non ancora definitiva, si deve verificare se nei confronti dello stesso sia stata applicata una misura di sicurezza che, impedendone la continuazione del rapporto di lavoro, comporti l'attivazione della sospensione obbligatoria. Ove il dirigente fosse già soggetto a sospensione facoltativa e sia stato riconosciuto totalmente o temporaneamente incapace di intendere e di volere senza l'applicazione di una misura di sicurezza che ne impedisca la prestazione lavorativa, l'azienda, prima di riammetterlo in servizio, anticipatamente o alla scadenza della sospensione, può sempre verificarne lo stato di salute ed attivare le conseguenti tutele, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996 che prescinde anche dalla sussistenza di uno stato di malattia preesistente. Qualora in tale contesto si riscontri l'incapacità assoluta e permanente del dirigente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda potrà procedere anche alla risoluzione del rapporto applicando l'art. 24, comma 3 del medesimo CCNL. Si rammenta, in ogni caso che i periodi di sospensione obbligatoria e facoltativa non possono eccedere cumulativamente il quinquennio.

Con l'occasione si segnala che nel comma 12 dell'art. 19 è stato rinvenuto un errore materiale nella citazione dei commi cui si applica la durata della sospensione che vale non per i soli commi da 2 a 5 ma anche per la sospensione obbligatoria del comma 1. L'errore è stato corretto con il verbale del 5 luglio 2006, pubblicato sul sito di questa Agenzia.

b) L'apertura di un procedimento penale determina la sospensione automatica di una procedura di recesso già attivata per i medesimi fatti?

Nel rapporto di lavoro dei dirigenti non è previsto un codice disciplinare come per i dipendenti e, quindi, l'art. 19 del CCNL non ha regolato i rapporti tra procedimento penale ed il recesso eventualmente avviato prevedendone l'automatica sospensione in caso di

attivazione del procedimento penale. In tale ipotesi, tuttavia, a parere di questa Agenzia, si deve fare riferimento all'art. 19, comma 2 che regola la sospensione facoltativa dal servizio del dirigente, ove il fatto posto in essere sia di tale gravità che, se accertato, potrebbe dar luogo al recesso e purché vi sia stato il rinvio a giudizio. Si richiama il contenuto della dichiarazione congiunta n. 6.

(46) Pari oggetto.

Art. 20

Comitato dei Garanti (47)

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. **(48)**

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.

Note all'Art. 20

(47) Chiarimento ARAN

Art. 20 area medico - veterinaria e area SPTA (Comitato dei garanti).

a) La dichiarazione congiunta n. 14 fa riferimento (sia pure incidentalmente, parlando della prorogatio) alla riconferma dei componenti del Comitato dei garanti. Questa dichiarazione congiunta prevale rispetto alla disposizione contrattuale (art. 23 CCNL 8 giugno 2000) secondo cui i componenti del Comitato dei garanti non sono rinnovabili?

La contraddizione fra la disposizione contrattuale e la dichiarazione congiunta n. 14 è stata risolta a favore della norma contrattuale (art. 23 CCNL 8 giugno 2000). Tale circostanza è stata formalizzata nei CCNL delle aree della dirigenza, relative al II biennio 2004 - 2005, sottoscritti in data 5 luglio 2006 (art. 14 - comma 2 - ultimo alinea).

(48) La clausola è palesemente migliorativa rispetto alla precedente formulazione. Il Comitato è contrattualmente impegnato ad esprimere in tempi certi un parere che è vincolante per l'Azienda. La mancata formalizzazione del parere rende il Comitato civilmente responsabile delle conseguenze di una sua eventuale inerzia.

Art. 21

Copertura assicurativa (49)

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. (50)

Note all'Art. 20

(49) In merito all'obbligatorietà o meno dell'adesione si evidenzia quanto riportato dal chiarimento ARAN:

Chiarimento ARAN

Art. 21 area medico-veterinaria e area SPTA (Copertura assicurativa).

a) L'adesione del dirigente alla polizza assicurativa stipulata dall'azienda per la copertura di ulteriori rischi è da intendersi facoltativa o obbligatoria?

La intervenuta norma contrattuale aggiorna l'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000, prevedendo la copertura assicurativa obbligatoria dei dirigenti, a cura dell'azienda, nell'ambito della spesa già prevista in bilancio. La copertura assicurativa di ulteriori rischi è, invece, rimessa alla volontà dei dirigenti che in tal modo acconsentono ad una trattenuta tra € 26 e € 50 che decorre dall'estensione della polizza al dirigente.

(50) I richiami alla precedente normativa contrattuale rendono tale articolo un articolo di fatto combinato. In merito la Segreteria Nazionale SIVeMP ha richiesto un parere legale allo Studio legale Funari che ha confermato tale interpretazione. Si riporta, per una più agevole lettura, il disposto combinato degli articoli contrattuali in vigore successivamente alla data di stipula del CCNL:

Testo combinato art. 24 e 25 CCNL 8 giugno 2000 con art. 21 CCNL 3 Novembre 2005

Art. 24 CCNL 8 giugno 2000
Coperture assicurative
Commi da 1 a 4: DISAPPLICATI

Art. 21 CCNL 3 Novembre 2005
Coperture assicurative

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.

Art. 24 CCNL 8 giugno 2000
Coperture assicurative

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 stretta-

mente 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.

Integrato dall'art. 24, comma 7 del presente CCNL:

qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 55 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza.

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.

*Art. 25 CCNL 8 giugno 2000
Patrocinio legale*

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.

4. È disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

NOTA ESPLICATIVA DELL'ART. 21

Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che l'espressione "ulteriori rischi" del comma 2 può significare tanto la copertura da parte del dirigente - mediante gli oneri a suo carico - di ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta quanto la copertura dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda o ente in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave.

Art. 22 Disciplina transitoria della mobilità

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. *(51)*

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.

Nota all'Art. 22

(51) Si intendono i corsi di formazione o di alta specializzazione finanziati dall'Azienda, anche al di fuori del programma ECM e volti a formare o a migliorare specifiche professionalità. L'impegno a non accedere a forme di mobilità volontaria è giustificato dall'impegno aggiuntivo, anche economico, garantito dall'Azienda.

Art. 23 Formazione ed ECM (52)

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D. lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della for-

mazione 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 stanziare 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. (53)

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. (54)

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.

Note all'Art. 23

(52) *La formazione nell'ambito dell'ECM è, grazie alla formulazione dell'articolo, un onere che deve essere integralmente a carico dell'Azienda, che è pertanto tenuta a garantirla e contestualmente a non penalizzare in alcun modo i dirigenti a cui non sia stata garantita. Tale garanzia viene estesa anche in caso di mobilità.*

(53) *Art. 33 CCNL 5 dicembre 1996 - Comma 3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 5, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati spe-*

cializzati 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.

- Comma 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.

(54) Ne consegue che se l'Azienda di provenienza non ha garantito la formazione non possono essere applicate penalizzazioni dall'Azienda di destinazione.

Art. 24 **Disposizioni particolari**

1. L'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996 **(55)** è così integrato:

- al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:

“Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti

autorità”.

- al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:

“Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo”.

- al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo:

“Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.”

2. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL, le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nella tabella n. 3 allegata, che, dalla medesima data sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. Al termine del comma 4 dell'art. 27 del CCNL 5 dicembre 1996 **(56)**, dopo il numero “958” e prima del punto, sono aggiunte le parole “e successive modificazioni ed integrazioni”. Al medesimo articolo è aggiunto il seguente comma: “5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215.”

4. Il comma 7 dell'art. 70 del CCNL 5 dicembre 1996, come indicato nell'alle-

gato n. 3, è integrato con le seguenti voci retributive:

- indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000;
- indennità di struttura complessa ove in godimento all'atto del distacco;
- quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa.

5. Nel comma 12 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000 (57), dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole: "che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".

6. Nel comma 5 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase: "Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale." (58)

7. Ad integrazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL 8 giugno 2000, qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 55 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza. (59)

8. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti conferma-

no che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 9 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico - anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

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.

12. Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'art. 12, comma 3, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto. **(60)**

13. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito: "tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico - privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000". **(61)**

14. La disciplina dell'art. 9 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è estesa anche ai casi di donazione di organo tra vivi.

15. All'art. 20 del CCNL 10 febbraio

2004, sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche: **(62)**

- al comma 3 prima del punto e dopo la parola in godimento sono aggiunte le seguenti parole: “ e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi”;

- al comma 5, prima del punto e dopo la data “1996” sono aggiunte le seguenti parole: “e l’art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000”.

16. Al termine del comma 2, dell’art. 28 del CCNL 10 febbraio 2004 dopo le parole “di regola entro il mese successivo” sono aggiunte le parole “tenuto conto delle ferie maturate e non fruito”. **(63)**

17. All’art. 38, comma 2 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 dopo le parole “di cui all’art. 3” vanno aggiunte le parole “ed all’art. 4” omesse per errore materiale. **(64)**

Note all’Art. 24

(55) (Assenze retribuite).

(56) (Servizio militare).

(57) (Contratto di lavoro individuale dei dirigenti).

(58) L’articolo combinato che ne risulta è pertanto:

“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 proro-

ga 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”.

(59) Il testo è riportato in calce alla nota esplicativa all’art. 21 del presente CCNL (nota n° 49 del testo e relativo rimando al testo combinato). Con questo comma si consente finalmente, nell’ambito delle possibilità consentite dalla normativa contrattuale, di rimborsare l’uso del mezzo proprio utilizzato per esigenze di servizio ponendo la sola differenza con il tariffario di 1/5 del prezzo della benzina previsto per legge (comunque garantito dal bilancio Aziendale) a carico del fondo per le condizioni di lavoro. Si tratta di un riconoscimento della specificità del lavoro svolto dai veterinari sul territorio giunto al termine di una battaglia condotta dalla categoria nel corso delle ultime due tornate contrattuali.

(60) CCNL 8 giugno 2000 - II° biennio - Art. 12, comma 3:

Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:

a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all’art. 4, l’anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del Comparto;

b) ai fini dell’applicazione degli artt. 3 e 5 l’anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

(61) Chiarimento ARAN.

Art. 24 - comma 13 - area medico - veterinaria e art. 24 - comma 15 - area SPTA (Disposizioni particolari).

a) Quanto può durare un incarico a tempo determinato per la sostituzione di un dirigente

con incarico di struttura complessa in aspettativa?

La norma contrattuale consente all'azienda di sostituire il dirigente di struttura complessa collocato in aspettativa per tutta la durata della medesima mediante il conferimento di incarico a tempo determinato ad altro dirigente. È fatto salvo il caso del rientro anticipato del titolare. L'incarico a tempo determinato è conferito secondo le procedure di cui al DPR. 484/1997 ovvero dell'art. 15 septies del d.lgs 502 del 1992.

La mancata citazione di tale ultima modalità di assunzione nell'art. 18, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 (richiamato dalla clausola che si commenta) non preclude alle aziende di utilizzarla in quanto comunque prevista dall'art. 13 comma 2 del medesimo contratto. Si rammenta, infine, che - al verificarsi delle condizioni per l'aspettativa - questa deve essere concessa senza esercizio di alcun potere discrezionale da parte dell'azienda. La ragione della clausola si spiega perché, tra i principi della riforma del pubblico impiego, la mobilità - anche indiretta attraverso l'assunzione di incarichi a tempo determinato - assume particolare rilievo come caratteristica diretta a valorizzare l'esperienza e la crescita professionale dei dipendenti e dei dirigenti in particolare.

(62) CCNL 10 febbraio 2004 - Art. 20

Comando finalizzato:

1. Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi per-

sonali di cui all'art. 10.

3. In relazione all'interesse dell'azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996.

(63) CCNL 10 febbraio 2004

- Art. 28, comma 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.

(64) CCNL 10 Febbraio 2004

- Art. 38, comma 2.

In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 3 ed all'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000, Il 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, Il biennio economico.

**CAPO IV
VERIFICA E VALUTAZIONE
DEI DIRIGENTI**

**Art. 25
La verifica e valutazione
dei dirigenti (65)**

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo - affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5 del presente contratto.

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26.

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai

dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000.

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:

a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e

distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000. (66)

Note all'Art. 25

(65) Chiarimento ARAN

Art. 25 e seguenti area medico - veterinaria e area SPTA (Verifica e valutazione dei dirigenti).

a) Se nella valutazione di I istanza viene accertata una incompatibilità tra valutatore e valutato, l'azienda deve ripetere la verifica con altro soggetto?

I CCNL, affrontando il tema della valutazione dei dirigenti non avevano il compito di fornire nel dettaglio le modalità per procedere alla valutazione. Tuttavia nell'allegato n. 5 è ipotizzato proprio un caso di possibile insorgenza di conflitto fra il valutato ed il valutatore di I istanza. In tale contesto viene suggerito di disciplinare i casi consimili nel regolamento di funzionamento degli organi di valutazione al fine di prevenire l'insorgenza di contenziosi che potrebbero vanificare il processo di valutazione per vizi di forma.

b) Se la verifica dei dirigenti non viene effettuata nei termini di scadenza dell'incarico conferito o si prolunga nel tempo, l'incarico successivo da quando decorre?

Le aziende, con atti previsti dai rispettivi ordinamenti, devono stabilire le modalità di effettuazione dei processi di valutazione per il conferimento o rinnovo degli incarichi in modo da garantire, anche alla loro scadenza, senza soluzione di continuità l'erogazione delle prestazioni evitando problemi circa la decorrenza della conferma dell'incarico. Trattandosi di materia organizzativa, i CCNL non hanno effettuato alcuna previsione rite-

nendo che sia interesse dell'azienda non solo mantenere l'efficienza dei servizi ma anche tutelare i propri dirigenti che, nell'assunzione di responsabilità, devono essere sorretti dal conferimento di incarichi formali senza interruzione del loro mandato.

c) La valutazione negativa da parte del Collegio tecnico per l'accertamento della responsabilità dirigenziale quale giusta causa di recesso è ineludibile oppure in casi particolarmente gravi è da ritenersi sufficiente l'applicazione dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 con il parere favorevole del Comitato dei Garanti?

Le ipotesi di valutazione negativa che danno luogo al recesso sono tipizzate e regolate dagli artt. 30 e 31 del CCNL del 3 novembre 2005. L'ipotesi prospettata sembra riferirsi a meri comportamenti disciplinari non attinenti l'oggetto delle valutazioni citate che, pertanto, dovendo essere considerati alla stregua di tutti i comportamenti soggettivi negativi, in relazione alla loro gravità possono dar luogo alle procedure previste dall'articolo 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 come integrato dall'art. 20 del CCNL 3 novembre 2005.

d) Le valutazioni esperite fino all'entrata a regime del nuovo sistema di valutazione (30 novembre 2005) mantengono i loro effetti?

Le valutazioni svolte dalle aziende fino alla data di entrata in vigore del CCNL nei confronti dei dirigenti mantengono i loro effetti secondo la previgente disciplina. Il ritardo nella stipulazione dei contratti non ha consentito di avere un ampio margine di tempo per la messa a regime del sistema di valutazione la cui attuazione era prevista entro il 30 novembre 2005, ai sensi dell'art. 32. Ne consegue che ciascuna azienda dovrà procedere nel corso del 2006 - ed in tempo utile per la valutazione relativa a tale anno - all'armonizzazione del proprio sistema con gli attuali criteri, significando comunque che gli esiti della valutazione dovranno essere quelli previsti dalla nuova normativa in mancanza di una norma transitoria nel contratto che regoli tale materia. Peraltro l'attuale disciplina,

a parere di questa Agenzia, pare più favorevole della precedente sia con riguardo agli effetti negativi della valutazione dei risultati che delle attività professionali svolte (artt. 30 e 31) in quanto le procedure, nettamente distinte e trasparenti a differenza delle disposizioni dei CCNL 8 giugno 2000, prevedono maggiori tutele nel caso di perdita dell'incarico (art. 30, comma 4) e modalità per la rimozione degli effetti negativi della valutazione (art. 31 comma 7).

e) Con l'attivazione delle strutture del d.lgs. 286/1999 è possibile mantenere ancora in essere un nucleo di valutazione esterno?

Il nucleo di valutazione opera sino alla eventuale applicazione da parte della azienda dell'art. 10, comma 4, del d.lgs. 286 del 1999 (cfr. art. 26, comma 4).

(66) *(La valutazione dei dirigenti).*

Art. 26

Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
 - a) il Collegio tecnico;
 - b) il Nucleo di valutazione;
2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:
 - a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.
3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:
 - a) dei risultati di gestione del dirigente

di struttura complessa e di struttura semplice;

b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d. lgs. 286 del 1999.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000. **(67)**

Nota all'Art. 26

(67) *(Verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti).*

Art. 27

Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:
 - 1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:
 - a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
 - b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
 - c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
 - 2) Per tutti gli altri dirigenti:
 - a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
 - b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali - quantitativi espressamente affidati;
 - c) l'impegno e la disponibilità correla-

ti 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. **(68)**

Nota all'Art. 27

(68) *(Effetti della valutazione).*

Art. 28

Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e 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;

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 rea-

lizza 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; **(69)**

- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;

- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt 42 e 43 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio; **(70)**

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. **(71)**

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000. **(72)**

Note all'Art. 28

(69) L'attribuzione di un incarico esce pertanto dalla sfera discrezionale dell'Azienda e diviene

un obbligo contrattuale.

(70) ART. 9 CCNL 8 Giugno 2000

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa:

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 nonché 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) 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;

b) 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;

c) 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 L. 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 L. 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.

(71) CCNL 8 giugno 2000.

Art. 28

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali
Criteri e procedure

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato

ai sensi dell'art. 13, comma 11.

3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c).

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27 comma 7.

5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12.

6. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 32;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre

aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 32;

f) del criterio della rotazione ove applicabile.

g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

7. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei - selezionati secondo i criteri del comma 8 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

8. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2.

9. Gli incarichi dei commi 1 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni - comunicata all'atto del conferimento - con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

10. I dirigenti il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso.

11. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamen-

to della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

Art. 29

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 4 nel periodo transitorio.

2. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 31. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28, comma 9 ultimo periodo.

4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. Detti criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2. I criteri per il rinnovo previsti dall'art. 28, comma 6 sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

5. L'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impar-

tite sono causa di revoca dell'incarico di direzione di struttura complessa. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 34.

6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del dlgs. 502/1992.

7. Gli incarichi interni di direttore di distretto - ove di struttura complessa - sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'art. 3 sexies del dlgs 502/1992.

(73) (Effetti della valutazione).

Art. 29

La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, (comma 3 **(73)**), 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. **(74)**

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.

Note all'Art. 29

(73) Eliminato dall'art. 14 CCNL II° biennio economico 2004/2005 (05/07/06).

(74) Il contraddittorio DEVE essere PREVENTIVO.

Art. 30

Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1, può determinare:

- a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle

direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare:

- a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
- c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto. (75)

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000. (76)

Note all'Art. 30

(75) Si rimanda all'articolo in questione per i riferimenti.

(76) (Esito della valutazione negativa).

Art. 31

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento

in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno. (77)

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. (78)

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito. (79)

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. (80)

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui al l'art. 27, lettera c). (81)

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000. (82)

Note all'Art. 31

(77) La clausola è migliorativa rispetto alla precedente formulazione, che rimandava alla successiva verifica triennale.

(78) Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività di rapporto può avvenire a partire dall'anno successivo, previo superamento della relativa verifica, e non è più necessario attendere la successiva verifica triennale.

(79) La precedente procedura prevedeva invece la perdita della quota di retribuzione variabile tabellare legata all'incarico, con riconduzione pertanto della retribuzione di posizione fissa e legata al livello di provenienza, con ristrutturazione integrale della variabile aziendale.

(80) CCNL 5 dicembre 1996 - Procedure di recesso - Art. 36 e seguenti.

Art. 36

Recesso dell'azienda o ente

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 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.

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 termi-

ne 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.R.A.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.

Art. 37

Collegio di conciliazione

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

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

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

4. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'azienda o ente

designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di Presidente.

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

6. In caso di mancato accordo o, comunque, di non rispetto dei termini previsti nei commi 3 e 4 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'azienda o l'ente.

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

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

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

10. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'azienda o ente una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, mag-

giorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 38
Nullità del recesso

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

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

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

Art. 39
Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(81) Anche in questo caso la clausola è migliorativa rispetto alla precedente formulazione. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità di esclusività di rapporto può avvenire a partire dall'anno successivo, previo superamento della

relativa verifica, e non è più necessario attendere la successiva verifica triennale.

(80) (Esito della valutazione negativa).

Art. 32 Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

TITOLO I Trattamento Economico CAPO I Struttura della retribuzione

Art. 33 Struttura della retribuzione dei dirigenti

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

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; (83)
- 4) indennità di specificità medico-veterinaria;
- 5) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista

dagli articoli da 37 a 40 e artt. 46 e 47 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 42 e 43;

6) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000; (84)
- 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). (85)

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.

Note all'Art. 33

(83) Si rimanda alla consultazione dell'art. 47 CCNL 5 dicembre 1996, rammentando pertanto, anche alla luce degli effetti a ricaduta sui fondi di riferimento, come sia importante il costante monitoraggio di tutte le posizioni presenti in Azienda. La quiescenza dei dirigenti con maggiore anzianità di servizio libera infatti risorse economiche aggiuntive, oltre a quelle legate alle posizioni ricoperte, ed utili ad incrementare i fondi aziendali. Si segnala inoltre l'effetto sul fondo in questione del comma 3 dell'art. 9 CCNL 8 Giugno 2000, II biennio, riportato integralmente nella nota in calce all'art. 28 del presente CCNL.

Art. 9 CCNL 8 Giugno 2000,
II° biennio, comma 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 L. 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 L.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.

CCNL 5 dicembre 1996

Art. 47

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

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^a mensilità.

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.

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

- a) in quota parte per garantire gli effetti del comma 3;
- b) in quota parte per incrementare il fondo previsto dall'art. 33, comma 2 per le attività di forma-

zione ed aggiornamento, secondo quanto concordato ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera f);
c) in quota parte, per realizzare forme, anche consortili tra aziende in ambito regionale per la tutela assicurativa, legale e di consulenza in attuazione dell'art. 28 del D.P.R. 761/1979.

(84) CCNL 8 giugno 2000 - Art. 40

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 18.263.000 per tredici mensilità .

2. L' indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso , nella misura intera, in ragione d'anno.

(85) CCNL 8 giugno 2000 - Art. 38

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello

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 di L. 37.632.000;
b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di L. 13.263.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 - primo alinea - e 4 dell'art. 36 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a L. 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 L. 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.

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. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate 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 L. 3.230.000, all'incremento della retribuzione di posizione - parte variabile - con decorrenza dalla data di supera-

mento 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.

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.

7. L'art. 58 del CCNL del 5 dicembre 1996 è disapplicato.

Art. 34

Indennità Integrativa Speciale

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO

Art. 35

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 - 2003 ⁽⁸⁶⁾

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 stessa data, 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 € 28.750,00.

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.

Nota all'Art. 35

(86) Chiarimento ARAN

Art. 35 area medico - veterinaria e area SPTA (Incrementi contrattuali e stipendio tabellare).

a) Gli arretrati derivanti dagli incrementi contrattuali vanno riconosciuti anche ai dirigenti assunti a tempo determinato con le vigenti procedure?

I CCNL del 3 novembre 2005, come i precedenti, si applicano a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendenti dalle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale individuati dall'art. 1 dei CCNL in esame. Gli arretrati vanno corrisposti con riferimento all'effettivo periodo di servizio prestato nell'arco di vigenza dei CCNL di riferimento.

Art. 36

Indennità

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'inden-

nità 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 anni € 2.253,30

5. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO III
BIENNIO 2002 - 2003
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
MINIMA CONTRATTUALE
DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO
DI LAVORO ESCLUSIVO

Art. 37
La retribuzione di posizione minima
dei dirigenti medici con rapporto
di lavoro esclusivo (87)

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	Incremento			
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	Incremento			
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

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 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. (88)

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.

Note all'Art. 37

(87) Chiarimento ARAN

Art. 37 e seguenti area medico -veterinaria e area SPTA (Retribuzione di posizione minima dei dirigenti).

a) Ai fini degli incrementi relativi alla retribuzione di posizione minima contrattuale, quale significato si deve attribuire alle dizioni di "dirigente con incarico di struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/90" e di

"dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000" ?

Per comprendere le dizioni usate nel contratto occorre rammentare che le prime tabelle della retribuzione minima contrattuale adottate dal CCNL 5 dicembre 1996, I e II biennio facevano esplicito riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza dei dirigenti del SSN. Le tavole allegare al CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, come previsto da una apposita nota in calce, provvedevano a raccordare le precedenti dizioni con quelle introdotte dall'art. 27 dei medesimi contratti. Il dirigente ex modulo funzionale DPR 384/1990, nelle tabelle degli artt. 37 e seguenti, è stato inserito nella stessa posizione economica del dirigente con incarico di struttura semplice, in quanto in virtù della tabella allegato 1 al II biennio 1996 - 1997 ne percepiva la medesima retribuzione di posizione minima contrattuale provenendo entrambi dall'ex 10 livello qualificato ai sensi dell' art. 116 del DPR 384 del 1990. La tabella non esprime, dunque, posizione gerarchica o cambiamento della natura dell'incarico conferito in azienda ma più semplicemente la corretta collocazione da attribuire al dirigente titolare della retribuzione di posizione storica minima identica a quella del dirigente di struttura semplice ai fini della definizione dei nuovi incrementi quale che sia attualmente la dizione dell'incarico a lui conferito (ad es. alta o altissima specializzazione, di studio etc).

b) Quale è l'esatto incremento da attribuire ai dirigenti aventi un incarico di pari valore qualora provengano da una differente retribuzione di posizione minima contrattuale storica?

Ai dirigenti ai quali sia stato conferito un incarico di pari valore ma percepiscono una retribuzione di posizione minima contrattuale diversa è riconosciuto lo stesso incremento, applicato al valore storico della retribuzione di posizione minima contrattuale di originaria appartenenza. Infatti la differenza tra i minimi contrattuali, se l'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000 è stato correttamente applicato, è stata colmata attraverso la retribuzione di posizione variabile aziendale. Si ritiene che gli esempi dell'allegato 7, opportunamente sviluppa-

ti in relazione ai casi aziendali, siano del tutto esaustivi. Va da sé che, ove l'incarico sia stato conferito nel corso dell'anno di riferimento, gli incrementi vengono attribuiti pro quota. Lo stesso principio trova applicazione anche nei CCNL relativi al secondo biennio stipulati il 5 luglio 2006.

c) La retribuzione di posizione variabile aziendale rileva ai fini dell'indennità premio di servizio?

La retribuzione di posizione variabile aziendale è riconosciuta solo ai fini del trattamento ordinario di quiescenza normale e privilegiato ma non ai fini della liquidazione della indennità premio di servizio (liquidazione) che si calcola solo sulla retribuzione di posizione minima contrattuale di cui alle tabelle vigenti nel tempo.

d) Il valore della retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo equiparati o con meno di 5 anni è quello riportato nella tabella di cui all'art. 39 - comma 1 - o allo stesso va apporata la decurtazione già prevista dall'art. 5 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996?

La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti con meno di cinque anni al 31 dicembre 2001 è prevista nelle tabelle dell'art. 39 (area medica) e 38 (per i dirigenti del ruolo sanitario) senza necessità di intervento da parte delle aziende, in quanto le decurtazioni stabilite dalle precedenti norme in essi citate sono state tutte applicate contrattualmente. Infatti da una attenta e rigorosa lettura di esse si perviene esattamente ai valori di cui trattasi.

(88) CCNL 8 giugno 2000 - Art. 39 :

La retribuzione di posizione

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.

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 restando 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 aziendalmente. 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:

Fascia a) dell'art. 56: L. 80.000.000

Fascia b) dell'art. 56: L. 70.000.000

Fascia a) dell'art. 57: L. 70.000.000

Fascia b) dell'art. 57: L. 45.000.000

11. Per i dirigenti di nuova assunzione, ai quali le aziende non abbiano ancora conferito un incarico diverso, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde - per il biennio

1998 - 1999 - ai seguenti valori, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 5 dicembre 1996, Il biennio 1996 - 1997:
componente fissa: L. 2.000.000
componente variabile: L. 371.000

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.

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, 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 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	4.125.000	12.063.000	4.100,66	2.129,35	6.230,01
Dirigente equipanno	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
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa			
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
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa			
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 indica-

te 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 (89)

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 dal-

l'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000. (90)

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.

Note all'Art. 38

(89) Ai fini di un corretta rideterminazione dei fondi le aziende provvedono pertanto a calcolare l'incremento globale del fondo di cui all' art. 54 sulla base sia del computo numerico delle posizioni complessivamente definite in sede di articolazione aziendale sia del numero di dirigenti presenti, in relazione alla specifica anzianità di servizio (> e < a 5 anni). Si sottolinea infatti come, in base a quanto previsto dall'articolo 28 (effetto della valutazione positiva) ciascun dirigente con anzianità di servizio > 5 anni che abbia superato positivamente la verifica relativa al primo quinquennio debba avere assegnato un incarico almeno professionale (ex art. 27, lettera c) CCNL 8 giugno 2000).

(90) Cfr. nota in calce al precedente articolo 37.

CAPO IV

**BIENNIO 2002 - 2003
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
MINIMA CONTRATTUALE
DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI
LAVORO NON ESCLUSIVO**

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, II 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, II 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. 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, II 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 1.1.2002
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001				
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 1.1.2003
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002				
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, II

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. (91)

Nota all'Art. 40

(91) Si sottolinea l'importanza in particolare di quanto previsto dai commi 4 e 5 degli articoli dal 37 al 40, in quanto hanno effetto direttamente sul fondo dell'art. 54. In sede di contrattazione aziendale andrà pertanto richiesta la consistenza dei fondi alla data del 31/12/2001, il numero delle posizioni organizzative presenti in azienda a tale data, il numero dei dirigenti medici e veterinari andati in quiescenza a partire dal 31/12/2001, ed il calcolo della relativa RIA utile ai fini dell'incremento del fondo. Inoltre, ai fini di una corretta applicazione di quanto previsto dal 2° biennio economico andrà richiesto alle Aziende di individuare il numero di dirigenti, al 31/12/2001, in possesso dei requisiti previsti dal comma 5 degli articoli 5 e 6 del CCNL relativo al 2°biennio economico, in quanto costituisce la base storica necessaria per il calcolo del numero minimo ed inderogabile di posizioni da istituire a livello aziendale, fatti salvi tutti i meccanismi utili ad incrementare tali posizioni e demandati alla trattativa aziendale.

CAPO V

NUOVI STIPENDI TABELLARI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO DAL 31 DICEMBRE 2003

Art. 41

Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari. Conglobamenti (92)

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^a 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^a 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 comprensivi della 13^a 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; (93)
- per € 1.245,24 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 56. (94)

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti medici e veterinari con

rapporto di lavoro esclusivo 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 comprensivi della 13^a 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 comprensivi della 13^a 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, ⁽⁹⁵⁾ 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. ⁽⁹⁶⁾

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.

Nota all'Art. 41

(92) Chiarimento ARAN

Artt. 41, 42 e 43 area medica - veterinaria - Artt. 41, 42, 43 e 44 area SPTA (Conglobamenti).

a) Come devono essere effettuate le operazioni di conguaglio derivanti dal conglobamento della retribuzione di risultato nei confronti dei dirigenti a rapporto esclusivo e non esclusivo? Quali sono gli effetti sul corrispondente fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale?

Ai fini del conguaglio, per gli effetti derivanti dal conglobamento della retribuzione di risultato, nulla è dovuto al dirigente a rapporto esclusivo che abbia percepito una somma uguale a quella da conguagliare. Nel caso la somma ricevuta sia superiore al dirigente rimane soltanto la quota eccedente. Ove la retribuzione di risultato non sia stata ancora corrisposta la stessa viene anticipata al 31 dicembre 2003 e successivamente conguagliata.

Per quanto attiene gli effetti sul fondo di risultato lo stesso deve essere decurtato per ciascun dirigente degli importi annui pro-capite della quota di retribuzione conglobata, comprendendo anche i dirigenti a rapporto non esclusivo. Infine nel caso di incapienza del fondo si rinvia alla procedura prevista dall'art. 9, comma 4. Le quote di retribuzione di risultato conglobate per ciascun dirigente diventano a loro volta risorse di bilancio.

b).... (Omissis, in quanto si applica al solo personale dirigente di area amministrativa).

c) Per il personale dirigente con rapporto di lavoro con impegno ridotto la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata

va riconosciuta in misura intera o proporzionalmente all'impegno ridotto?

La retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 oltre ad essere 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, deve essere egualmente riconosciuta in misura intera anche nei confronti dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto. Infatti, detto elemento del trattamento fondamentale, sotto il profilo logico, appare riconducibile alla componente fissa della retribuzione di posizione già salvaguardata dall'art. 4 - comma 7 - del CCNL Integrativo del 22 febbraio 2001 che per entrambe le aree della dirigenza ha disciplinato i rapporti di lavoro con impegno ridotto.

d) Nel caso di nuove assunzioni si deve sempre procedere alla riduzione del fondo di posizione e del fondo di risultato delle quote conglobate nello stipendio tabellare annuo lordo?

Dopo l'avvenuto conglobamento nello stipendio tabellare annuo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato al 31 dicembre 2003, le risorse del fondo così decurtate diventano risorse del bilancio in via definitiva. Eventuali nuove assunzioni a copertura di posti di dotazione organica sono, quindi, carico del bilancio dell'azienda.

(93) Il meccanismo trasforma quote di retribuzione variabili in quote fisse, ricorrenti e pensionabili. La riduzione del fondo di riferimento va fatta solo dopo aver applicato gli incrementi, che si ribadisce, come del resto chiaramente esplicitato nell'articolato contrattuale vanno ad aggiungersi alla parte fissa della retribuzione di posizione.

(94) Il meccanismo che ne deriva, oltre ad essere analogo al precedente, toglie alcune risorse alla discrezionalità dell'azienda mandandole a confluire nelle voci stipendiali che

formano la più favorevole base di calcolo ai fini dei meccanismi previdenziali e pensionistici. Ovviamente, nel caso in cui il saldo della retribuzione di risultato sia già stata corrisposto relativamente agli anni 2004 e 2005 le aziende avranno provveduto a tenere conto di tale situazione in sede di calcolo degli arretrati, sia non riconoscendo tale importo (in quanto già erogato) sia applicando sul medesimo le necessarie trattenute previdenziali.

(95) Cfr. nota in calce all' art. 28 del presente CCNL.

(96) Le Aziende NON DEVONO pertanto detrarre tale quota dal fondo di posizione storico aziendale, ma devono invece PREVENTIVAMENTE provvedere a tutti i calcoli necessari per detrarre dal medesimo la sola quota parte attribuibile alla RIA, eventualmente provvedendo nel proseguo, ovvero negli anni successivi ed in ragione di anno, a ricalcolare la quota parte di RIA che si rende disponibile con la quiescenza dei dirigenti in servizio. Le risorse economiche legate alla tipologia degli incarichi attribuiti ai medesimi dirigenti rimangono accreditate nel Fondo.

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			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
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			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
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, con-

segua 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% (97).

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.

Nota all'Art. 42

(97) Retribuzione e penalizzazioni sono pertanto allineate, nel rispetto del sistema degli incarichi.

Vale a dire che il livello retributivo e le relative penalizzazioni in caso di valutazione negativa, sono legate all'incarico ricoperto e non alla posizione originaria di provenienza.

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

B) Dirigenti veterinari

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale		
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	5.267,07	1.745,62	7.012,69	5.360,24	1.652,45
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	5.382,24	1.630,45	7.012,69	5.360,24	1.652,45
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.916,19	1.800,11	7.716,30	5.360,24	2.356,06
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.295,56	1.064,68	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.761,69	2.598,55	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 econo-

mico 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, II 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 (98), 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.

Nota all'Art. 98

(98) CCNL 8 giugno 2000

*Art. 39
Commi disapplicati*

2. La retribuzione di posizione, è composta da una parte fissa e una parte variabile e compete per tredici mensilità.

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.

CAPO VI

BIENNIO 2002 - 2003 TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO AD ESAURIMENTO

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. 45

Indennità di specificità medico - veterinaria

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.

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

1. 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	Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale 31.1.2001		Fissa	Variabile	Totale 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				Fissa	Variabile	Totale
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa			
			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	Variable	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	3.157,99	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 diri-

genti medici interessati che prescelgono il rapporto non esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variable	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	3.157,99	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 applica-

no le medesime clausole previste dall'art. 42.

**CAPO VII
INDENNITÀ**

Art. 51

Indennità per turni notturni e festivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità per lavoro notturno di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità per lavoro festivo di cui all'art. 8, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

Art. 52

Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria (99)

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 (100), è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda, del valore annuo di € 723,04 a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283.

2. L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

Note all'Art. 52

(99) Chiarimento ARAN:

Art. 52 area medico - veterinaria (Indennità ufficiale di polizia giudiziaria).

a) Qual è l'autorità competente all'attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria?

La attribuzione della qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria è rilasciata dall'autorità competente quale è indicata dalle vigenti norme di legge in materia nonché dalle intervenute eventuali disposizioni adottate in tale campo dalle singole regioni per la parte di competenza.

(100) Viene finalmente riconosciuta una specificità propria dei Medici Veterinari e dei colleghi Medici del Territorio, ostinatamente perseguita e richiesta dalla delegazione trattante SIVeMP. Sugli aspetti interpretativi legati all'individuazione dell'Autorità competente sono riportati al termine del testo due pareri legali acquisiti dalla Segreteria Nazionale SIVeMP al fine di meglio inquadrare la situazione.

Di tali pareri legali si riporta sintetico (ma non esaustivo) stralcio:

• Art. 3 della L. n. 283/62: "le ispezioni ed i prelievi di 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 ad esse conferite, sono ufficiali o agenti di polizia giudiziaria e possono, in ogni caso, richiedere; ove occorra, l'assistenza della forza pubblica."

• Nell'individuazione di detto personale un ruolo determinante assume la legislazione regionale di organizzazione dei servizi sanitari. Ciò, comunque, non esclude la perdurante vigenza e validità delle leggi regionali recanti disposizioni sull'organizzazione delle Aziende sanitarie,

giacché la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria deriva, almeno in materia di controllo sugli alimenti, direttamente dalla legge.

• Art. 32 della L. n. 833/78: "la legge regionale stabilisce norme per l'esercizio delle funzioni in materia di igiene e sanità pubblica, di vigilanza sulle farmacie e di polizia veterinaria, ivi comprese quelle già esercitate dagli uffici del medico provinciale e del veterinario provinciale e dagli ufficiali sanitari e veterinari comunali o consortili, e disciplina il trasferimento dei beni e del personale relativi".

In altri termini, l'individuazione dei diversi soggetti coinvolti nelle procedure prescritte dall'art. 1 della legge 30 aprile 1962, n. 283 (autorità sanitaria che, in qualunque momento ed a mezzo dei competenti organi ed uffici, provvede ad ispezione e prelievo di campioni, laboratori presso cui le analisi sono compiute; medico o veterinario provinciale competente a ricevere la denuncia ed a trasmetterla all'Autorità Giudiziaria) non può che dipendere dalle nuove modalità organizzative prescritte dalla legislazione regionale, la quale spesso rinvia alle determinazioni dell'organo di vertice dell'Azienda sanitaria il compito di individuare il personale in questione

• Poiché è contemplata una "Autorità competente" solo in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'alt. 27 del DPR n. 616 del 1977 in materia di igiene e sicurezza del lavoro, non pare irragionevole affermare che l'indennità in oggetto possa competere, in materia di ispezione e controllo sulle bevande ed alimenti, sul presupposto delle sole determinazioni aziendali atte ad individuare, in aderenza alla legislazione attuativa regionale, gli addetti ai servizi ispettivi i quali assumono, sulla scorta di tale atto di preposizione, la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria.

• Il rinvio all'Autorità competente di cui all'art. 52 del CCNL Dirigenza medica e veterinaria 2002/2005 va, perciò, inteso come riferito all'Autorità del Prefetto solo laddove l'attività ispettiva concerna la materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

CAPO VIII

Art. 53

Effetti dei benefici economici (101)

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 (102).

Note all'Art. 53

(101) Chiarimento ARAN:

Art. 53, comma 1, area medico -veterinaria - (Effetti dei benefici economici)

a) Quali sono gli effetti economici delle indennità comprese rispettivamente nel Capo VII dei rispettivi CCNL (indennità per turni notturni e festivi e indennità ufficiale di polizia giudiziaria) non richiamate nell'art. 53?

Le indennità previste nel Capo VII del CCNL dell'area della dirigenza medico -veterinaria (indennità per turni notturni e festivi e indennità ufficiale di polizia giudiziaria), ancorché non siano espressamente richiamate nel 1° comma dell'art. 53, comma 1, sono assoggettate alle ritenute assistenziali e previdenziali previste per il trattamento accessorio con i conseguenti benefici sul trattamento di pensione (parte B).

(102) In merito agli effetti sul trattamento previdenziale dei benefici contrattuali si riportano, al termine del testo, le circolari esplicative INPDAP relative ad entrambi i bienni economici contrattuali.

CAPO IX

I FONDI AZIENDALI

Art. 54

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

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 nonché 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 (103).

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 (104).

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 (105).

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 (106).

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, indi-

cati 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. (107)

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 (108), comma 2, e dell'art. 43 (109) rimangono accreditate al fondo del presente articolo, per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma (A) 5 (110) 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.

Note all'Art. 54

(103) CCNL 10 febbraio 2004 - Art. 37

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 nonché 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.

(104) CCNL 8 giugno 2000 - 1° Biennio economico - ART. 50

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 (comma disapplicato per effetto del presente contratto. Gli effetti economici si sono esauriti con l'incremento del fondo).

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 (comma disapplicato per effetto del presente contratto. Gli effetti economici si sono esauriti con l'incremento del fondo e si sono consolidati nello stesso).

c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3.

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 con-

trattuale 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.

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 (tale comma viene richiamato come disapplicato dal presente contratto per aver esaurito i propri effetti).

6. È confermato il fondo di cui all'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché 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. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

(105) CCNL 8 giugno 2000 - 2° biennio economico - ART. 9

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 nonché 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 (comma disapplicato per effetto del presente contratto- eventualmente potrebbe essere opportuno verificare che le amministrazioni vi abbiano dato seguito).

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) 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 (comma non più in vigore in quanto i suoi effetti si sono esauriti con la sua applicazione):

b) 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 (comma non più in vigore in quanto i suoi effetti si sono esauriti con la sua applicazione):

c) 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 L. 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 L. 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.

(Si evidenzia tale ultimo passaggio in quanto per l' effetto di questo comma il fondo di posizione è stato definitivamente legato al fondo per la RIA previsto dall' art. 47 CCNL 1996, e pertanto la RIA viene utilizzata integralmente per integrare il fondo di posizione).

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.

(106) Il fondo di posizione viene pertanto integrato con gli incrementi previsti sulla base del numero dei dirigenti presenti in Azienda e sulla base delle posizioni ricoperte e/o da ricoprire in base a quanto previsto dai vigenti atti di autonomia aziendale o, in subordine, dagli assetti organizzativi consolidati ancorché non ratificati da un atto di autonomia aziendale.

(107) La RIA già accreditata sul fondo negli anni precedenti viene pertanto portata in detrazione dal fondo di posizione per la quota parte necessaria ad equiparare il tabellare dei Dirigenti medici e veterinari con anzianità di servizio < di 5 anni. In caso di incapienza del fondo la RIA che si renderà disponibile nei successivi esercizi sarà utilizzata ai fini compensativi. Tuttavia la quota economica relativa alla pesatura economica degli incarichi dirigenziali eventualmente resisi vacanti non potrà essere utilizzata al medesimo scopo, ma dovrà essere utilizzata per la retribuzione accessoria destinando altri Dirigenti alla copertura del/dei posti vacanti liberatisi. Si rammenta come eventuali ecce-

denze che a consuntivo annualmente residuino nel fondo della retribuzione di posizione siano destinate di norma ad incrementare il fondo di risultato dell'anno di riferimento, fatte salve altre ipotesi ratificate dal Contratto Integrativo Aziendale.

(108) Tale comma ha come effetto che dal 01/01/05 il risparmio aziendale determinato dalla scelta dei Dirigenti di passare dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo viene assorbito dai fondi accessori e prioritariamente dal fondo di posizione (ai fini della copertura della RIA necessaria a garantire il trattamento fondamentale ai dirigenti con anzianità di servizio < di 5 anni) e successivamente l' eventuale residuo viene utilizzato per finanziare il fondo di risultato nell' anno di riferimento. Il risparmio aziendale determinatosi è pertanto utilizzato per finanziare il monte salari, prioritariamente il fondamentale ed in subordine l'accessorio.

(109) Il medesimo meccanismo di cui al comma precedente vale per la quota parte di retribuzione di posizione accessoria liberatasi in conseguenza degli effetti del passaggio del dirigente da rapporto esclusivo a rapporto non esclusivo. In questo caso la riduzione stipendiale applicata al dirigente che ha optato per del trattamento di posizione di fondamentale ed accessorio libera risorse di pertinenza diretta del fondo di posizione. Tali risorse vengono utilizzate esattamente come le risorse economiche dell' Indennità di esclusività di rapporto.

(110) Così come corretto dall'art. 14 CCNL II° biennio economico 2004/2005 (05/07/06).

Art. 55

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (111)

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 mesi al netto degli oneri riflessi. Il predetto importo è utilizzato come segue:

a) € 4,54 mensili (art. 51 del presente CCNL) **(112)**;

b) € 4,42 mensili (art. 52 del presente CCNL) **(113)**;

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.

Note all'Art. 55

(111) Chiarimento ARAN:

Art. 55, comma 6 area medico - veterinaria - Art. 50, comma 5 area SPTA (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro)

a) Da quale data va aggiornata la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti?

La retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti va maggiorata nella misura prevista dalle norme citate a decorrere dal 1° gennaio 2003. Le aziende devono, quindi, procedere ai necessari conguagli per il periodo decorrente da detta data. Le tariffe rimarranno invariate sino all'entrata in vigore del CCNL del II Biennio economico 2004 - 2005. Nessun conguaglio è previsto per l'anno 2002 per il quale vengono confermate le precedenti tariffe. Si rammenta, inoltre, che le norme in esame, al comma 3, prevedono risorse aggiuntive da destinare ai compensi per lavoro straordinario in attesa dei contratti del II biennio, risorse che dovrebbero consentire una maggiore agibilità del fondo per le condizioni di lavoro.

(112) Indennità per turni notturni e festivi.

(113) Indennità UPG - le eventuali perequazioni necessarie saranno stabilite in base a quanto previsto dall' art. 9 del presente contratto (Coordinamento Regionale).

Art. 56

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

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 **(114)**.

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 **(115)**.

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.

Note all'Art. 56

(114) CCNL 8 giugno 2000 - Art. 52:

..... omissis...

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 (Il biennio economico); (comma non più in vigore in quanto i suoi effetti si sono esauriti con la sua applicazione);

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.

5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività

del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

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..... Omissis...

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.

(115) Il fondo viene pertanto ridotto di €1.245,24 per ciascun dirigente in servizio al 31/12/2003, compresi coloro che erano in rapporto di non esclusività. Pertanto il fondo si riduce in base alla seguente proporzione: (N° di dirigenti in servizio al 31/12/2003, data dei conglobamenti di cui all' art.41) x € 1.245,24. La trattenuta pro capite che le amministrazioni hanno effettuato pertanto, in sede di calcolo di arretrati e nel caso in cui il fondo per la retribuzione di risultato ne avesse la necessaria capienza si ricava dalla seguente espressione: (N° di dirigenti in servizio al 31/12/2003 x € 1.245,24 / N° di dirigenti a rapporto esclusivo) per ciascun anno di vigenza del secondo biennio economico(2004-2005).

Eventuale mancata capienza del fondo deve trovare compensazione a livello di finanziamenti regionali, anche attraverso le perequazioni previste dall' art. 9.

È escluso il saldo negativo del fondo con ripercussioni sul 2° biennio economico.

Il fondo si incrementa, a partire dall'anno 2004, delle risorse previste nel 2° biennio economico.

Art. 57

Risorse economiche regionali

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione all'art. 55, 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 (116).

Nota all'Art. 57

(116) Vedi precedente nota all' art. 55, comma 3, lettera b).

Art. 58 **Norma finale**

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.

PARTE III
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 59
Previdenza complementare

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 (tutt'ora 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.

Art. 60
Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 62, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 (117);
- 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 (118);
- CCNL integrativo del 2 luglio 1997 (119);
- CCNL integrativo del 5 agosto 1997 (120);
- 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 (121);
- CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (122);
- 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 (123);
- 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 (124);
- CCNL di interpretazione autentica dell'art.23 del CCNL 8 giugno 2000 dell'area medico veterinaria (125);
- 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 (126);
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'articolo 55 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria (127);
- 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 (128);

- CCNL di interpretazione autentica dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 - area dirigenza medica e veterinaria (129).

Note all'Art. 60

(117) CCNL 8 giugno 2000 - ART. 62.

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.

(118) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(119) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(120) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(121) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(122) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(123) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(124) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(125) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(126) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(127) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo.

(128) Richiamato, per praticità di consultazione, al

termine del testo.

(129) Richiamato, per praticità di consultazione, al termine del testo

Art. 61 Disapplicazioni

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.

ALLEGATO 1

**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)**

**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 della 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 e dell'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'articolo 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'im-

agine 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 dipen-

denti 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)

	TRATTAMENTO FONDAMENTALE				
	1	2	3	4	5
ISTITUTO NORMATIVO	Stipendio base + IIS	RIA (1)	Indennità di specificità medica	Retrib. di posizione minima contrattuale	Assegni personali (2)
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI
Astenzione obbligatoria e primi 30 gg. astensione facoltativa retribuita (9)	SI	SI	SI	SI	SI
Astenzione facoltativa dopo i primi 30 gg. (10)	SI	SI	SI	SI	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (11)	SI	SI	SI	NO	NO
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 31.12.2003) (11)					
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI
Indennità mancato preavviso	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI

Note
 1) Ove spettante.
 2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 30 c. 5; dall'art. 38 c. 1-lett. b) e c.; dall'art. 43 c. Z 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.

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 dicem-

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER PARTICOLARI ISTITUTI AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

TRATTAMENTO ACCESORIO									ALTRE VOCI	
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Retribuzione di posizione variabile aziendale (3)	Indennità di incarico di struttura complessa (4)	Retribuzione di risultato (5)	Spec. Tratt. economico ove in godimento quale ass. personale (6)	CONDIZIONI DI LAVORO					Ind. di Esclusività	Assegno Nucleo fam. (1)
				Pronta Disponib., Straord., Indennità Nott. Fest.	Rischio Rx (7)	Ind. Prof.le Specifica (Rx) (8)	Bilinguismo	Indennità prof.lassi Anti.Tuberc.		
SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO

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%.

bre 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. I 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 N 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 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

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)

Indennità integrativa speciale (art. 37 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)

Ributizione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle allegate al CCNL 5.12.96, II biennio)

DIRIGENTI

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)

Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)

RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)

ISM (art. 37, comma 2, CCNL 8.6.2000)

Ributizione 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)

SEGUE ALLEGATO 6

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)

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)

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

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)

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)

Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)

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

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)

Indennità integrativa speciale (art. 37 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)

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

TRATTAMENTO ACCESSORIO

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

DIRIGENTI

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)

Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)

RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)

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

TRATTAMENTO ACCESSORIO

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

SEGUE ALLEGATO 6

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.

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 GIÀ STRUTTURA COMPLESSA

DIRIGENTI

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

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 1995, II biennio) ove dirigente di II livello al 30 luglio 1999

ISM (art. 5, comma 1, terzo e quarto alinea CCNL 5 dicembre 1995, 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 1995, II biennio) rideterminata dall'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

TRATTAMENTO ACCESSORIO

TRATTAMENTO ACCESSORIO

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;

SEGUE ALLEGATO 6

- 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 6 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. 38, 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'IIIS 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'IIIS) 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 minima contrattuale 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 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 minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione 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 struttu-

ra 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 aziende sui minimi)	Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in aziende sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa am. chirurgica	12.000,000	6.141,000	-	20.141,000	6.197,48	4.204,47	-	10.401,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa am. chirurgica	11.076,000	7.037,000	2.026,000	20.141,000	5.721,30	3.834,30	1.046,35	10.401,95

Il passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione 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)	1° 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	6.187,48	4.204,47	-	1.200,00	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.048,35	1.200,00	6.981,30	3.634,30	1.048,35	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	1.694,80	9.352,28	4.204,47	-	13.556,75
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.048,35	11.661,95	1.694,80	8.676,10	3.634,30	1.048,35	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 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'applicazio-

ne 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)	Parte congelata	Posizione unica		Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	8.352,28	4.204,47	-	5.360,24	8.196,51	-	8.196,51
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.676,10	3.634,30	1.048,35	5.360,24	7.150,36	1.048,35	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	differenza sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	differenza 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	2.028,000	9.859,000	30.000,000	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69

Il passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione 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	Differenza sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenza 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	Differenza sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenza sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgia	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 complessiva	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 chirurgia	8.352,28	4.204,47	-	5.091,75	5.360,24	8.195,51	-	5.091,75	13.286,26
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgia	8.876,10	3.834,30	1.048,34	5.091,75	5.960,24	7.150,16	1.048,34	5.091,75	13.286,26

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)

dell'articolo la retribuzione minima ivi prevista per il dirigente equiparato, vale a dire € 2.374,32 per i medici e € 2.146 veterinari con i finanziamenti previsti dall'art. 9, comma 3, 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 del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.735,36: allo stesso la differenza tra le due retribuzioni minime deve essere attribuita con la varia-

bile aziendale. Naturalmente a queste voci si aggiunge la 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

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 mura 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 minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente applicabile 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 minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati alla propria retribuzione minima storica non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi esempio punto 1) perché perduto per effetto della mancata opzione.

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 minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del secondo 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 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. I CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in rate 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenza sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	differenza 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 incaricato 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

Il passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (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	differenza sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenza 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 incaricato 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 (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	differenza sui minimi	graduazione delle funzioni			Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
							Parte fissa	Parte variabile	differenza sui minimi	graduazione 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	980,00	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	differenza sui minimi	graduazione delle funzioni		Contrattuale	Parte variabile aziendale		
							differenza 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
N 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 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 dirigen-

ti 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 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 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 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 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

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 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

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 verificata 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	3.981,04 + 2.000,00	7.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

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		Graduazione funzioni	TOTALE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni	TOTALE
	Minima contrattuale dopo congelamento	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 pre-

sente allegato si ritiene di non dover sviluppare apposite tabelle poiché l'applicazione dei principi enunciati negli esempi dei punti 1 e 2 dovrebbe rendere agevole le modalità di incremento previste dalle norme stesse.

DICHIARAZIONI A VERBALE E CONGIUNTE

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1

Con riferimento all'art. 20, il Comitato esprime il proprio parere esclusivamente sulla base degli atti e delle prove documentali prodotte dall'azienda compresi i documenti presentati dall'interessato.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 2

In esito alla dichiarazione a verbale n. 5 presentata dalle OOSS ed allegata al presente contratto, l'ARAN si impegna a relazionare al Comitato di Settore circa le valutazioni emerse nel corso del dibattito al fine di fornire elementi utili per l'esame delle questioni e l'avvio delle eventuali iniziative di competenza.

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 restando 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 **(130)** designazione dei nuovi componenti dell'organismo stesso.

Nota alla Dichiarazione congiunta n. 14

(130) Eliminato dall'art. 14 CCNL II biennio economico 2004/2005 (05/07/06)

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

L'A.N.P.O., in considerazione dell'insufficienza delle risorse economiche

disponibili per il I biennio economico, richiede una adeguata rivalutazione dell'indennità di responsabilità di Direzione di struttura complessa (art. 40) e dell'indennità di Direttore di Dipartimento (art. 39, comma 9) in sede di definizione del II biennio economico.

ANPO *Firmato*

CIVEMP (SIVEMP - SIMET)

Firmato

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le parti concordano essere il distretto struttura complessa per l'insieme delle funzioni - sia a rilevanza sanitaria che socio sanitaria - ad esso attribuite dalla Legge 833/1978, 502/1992, 229/1999 e s.m.i.

CIVEMP (SIVEMP - SIMET)

Firmato

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

CIMO ASMD *Firmato*

ANAAO ASSOMED *Firmato*

ANPO *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

CGIL MEDICI *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le OO.SS. al comma 2 e 4, articolo 10 del presente contratto, in riferimento

all'articolo 12 del II° biennio economico del CCNL 8 giugno 2000, ritengono che ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio per le finalità di cui alla lettera a) e b), comma 3, del medesimo articolo, debba valutarsi cumulativamente quello a tempo indeterminato e quello a tempo determinato, anche con soluzione di continuità, prestato in aziende o enti diversi del comparto.

CIMO ASMD *Firmato*

ANAAO ASSOMED *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

CGIL MEDICI *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

Con riguardo all' art. 23 commi 4 e 5, relativo agli obblighi assunti dalle parti nei confronti dell'ECM, e delle relative penalizzazioni a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, le parti ritengono che non sia necessario procedere all'annullamento delle stesse in quanto previsto soltanto dal presente contratto e senza caratteristiche di retroattività.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

La organizzazione sindacale FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL preso atto:

- Dell'indisponibilità dell' ARAN a prevedere, nel contratto, che la retribuzione di posizione aziendale sia valutabile nel calcolo del fine rapporto in conformità a quanto già previsto per la dirigenza degli altri comparti;

- Atteso che tale indisponibilità è contrastante con le direttive impartite all'INPDAP dal Governo con nota n° 1396/10 del 26 marzo 1999 e, con nota n° 128654 del 24 marzo 1999, dalla Ragioneria Generale dello Stato, e non può essere giustificata da mancanza di risorse economiche per finanziare il pagamento del contributo su detta retribuzione a carico delle Aziende;

- Rilevato, infatti, che tale contributo corrisponde alla misura esigua del 3,60% della retribuzione di posizione aziendale, che, unitamente a quella fissa e variabile minima, gravando su un fondo costituito in gran parte da voci retributive già assoggettate a contribuzione IPS ed alimentato in via permanente anche per effetto delle cessazioni dal servizio in parte reintegrate da nuovi assunti con retribuzione notevolmente inferiore, deve ritenersi già finanziata al pari delle altre ai fini dell'indennità di che trattasi,

- Considerato, altresì, che la retribuzione di posizione aziendale, a fronte di altre voci quali "l'indennità di struttura complessa" e "l'indennità di rapporto esclusivo", ha carattere di generalità e rappresenta l'aspetto peculiare che più caratterizza la figura dirigenziale unica, differenziata non più in tre distinte qualifiche ma per l'incarico delle funzioni esercitata e per le connesse responsabilità, con la conseguenza dell'innegabile qualificazione sostanziale della medesima quale "retribuzione stipendiale",

- Ritenuto che la portata della richiesta è, per importanza e valore, pari a quella dello stipendio unico e ne costituisce il completamento.

Dichiara di ritenere del tutto insoddisfa-

cente ed esclusiva la posizione dell'ARAN, che non stata coerente con quella assunta rispetto allo "stipendio unico", e altre sedi, la soluzione di un problema non accolto in ambito negoziale che comunque l'interesse e la tutela dei dirigenti richiede la specifica soluzione negoziale.

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL, valutato l'attuale "uso ed abuso" dei "rapporti di lavoro atipici" della dirigenza medica, chiede, la quantificazione e la qualificazione dei detti rapporti, nonché l'estensione dei benefici contrattuali attuali agli stessi.

Nell'indisponibilità dell'ARAN nell'attuare quanto richiesto sin dal presente contratto, si chiede l'attivazione immediata di un tavolo specifico per la loro regolamentazione

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL prende atto della indisponibilità dell'ARAN a non voler accettare l'estensione della retribuzione di risultato ai dirigenti in distacco sindacale parziale o totale, così come avviene in altri comparti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Nell'ambito dell'art. 7 (mobbing) FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL ribadisce la necessità di un regolamento nazionale al fine di omogeneizzare i comportamenti dei singoli comitati aziendali.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9

In relazione all'art....(effetti passaggio rapporto esclusivo a non esclusivo) comma 2. 3° capoverso FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL ribadisce la non liceità come risparmio aziendale dell'indennità di esclusività non più corrisposta, in quanto parte di tale indennità è corrisposta con le decurtazioni del 50% della posizione variabile, il 15% della posizione fissa e il salario di risultato; pertanto almeno una percentuale di tale risorsa economica deve tornare ai fondi di provenienza.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 10

Visti i contenuti dell'art. 14 comma 5 FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL ribadisce il disaccordo all'utilizzo delle 26 ore annue richieste con la mera dizione "per contribuire alla riduzione delle liste di attesa".

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 11

Visti i contenuti dell'art. 19 comma 2, FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL ritiene indispensabile la abrogazione del predetto.

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N.12

Le OO.SS. in riferimento al comma 2 e 4, articolo 10 del presente contratto, che richiama l'articolo 12 del II° biennio economico del CCNL della dirigenza medica e veterinaria, 8 giugno 2000, ritengono che ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio per le finalità di cui alla lettera a) e b), comma 3, del medesimo articolo, debba valutarsi cumulativamente quello a

tempo indeterminato e quello a tempo determinato, anche con soluzione di continuità, anche prestato in aziende o enti diversi del comparto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 13

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL viste le disposizioni di cui all'articolo 28 del CCNL della dirigenza medica e veterinaria, 8 giugno 2000, dichiara che a tutti dirigenti, non direttori di struttura complessa, debbano essere conferiti incarichi di cui all'articolo 27, comma 1, lettera b), c) e d). Pertanto per tutti i dirigenti deve essere formalizzato il contratto individuale, di cui all'articolo 13 del CCNL, 8 giugno 2000.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 14

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL, viste le disposizioni di cui al comma 2, lettera a) e b) dell'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), dichiara che le predette disposizioni si applicano anche ai dirigenti che prestano servizio di pronta disponibilità notturna, ai sensi dell'articolo 17 del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 15

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL dichiara che nel corso dell'attuale contratto, nonostante i tentativi ripetuti di portare a termine l'individuazione dei lavori usuranti e relativi benefici, non si è pervenuti alla necessaria soluzione e si impegna nel CCNL nel prossimo biennio e del CCNQ a portare

a termine tale proposta di soluzione eventualmente anche con ricorso all'intervento legislativo.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 16

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL dichiara che non concorda con il termine ordinatorio del 30 Novembre 2005 di cui all'art. 32 del presente contratto in quanto ritiene le aziende in gran parte inadempienti nei dispositivi degli atti aziendali di cui richiede l'applicazione.

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 17

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL dichiara che non concorda con il sistema di differenziazione della indennità di posizione fissa nell'attuale quadro legislativo della dirigenza con il livello unico nel ruolo unico, in quanto la differenza di retribuzione di posizione per gli apicali è maturata nella indennità specifica e nella relativa retribuzione di posizione aziendale singolarmente contrattata; pertanto non ritiene idonei al presente contratto gli articoli 37, 38, 39, 40, 42, 43, 46, 47, 49, 50 così come calcolati.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 18

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL dichiara che tra i benefici economici di cui all'art. 53 sia necessario inserire anche il computo della retribuzione variabile aziendale nell'indennità di fine rapporto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N° 19

Con riferimento al comma 4 e 5 dell'art.

23, relativo agli obblighi assunti dalle parti nei confronti dell'ECM, e delle relative penalizzazioni a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, Federazione Medici aderente alla UIL FPL ritiene sanate le previste penalizzazioni dei Dirigenti, maturate alla data precedente alla stipula del presente CCNL.

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N.20

Le sottoscritte Organizzazioni Sindacali mediche e veterinarie in riferimento al comma 5 dell'art. 29 e al comma 7 dell'art. 39 del 10 febbraio 2004 ribadiscono che i quindici giorni di ferie aggiuntive non sono comprensive delle domeniche e delle altre festività ricadenti nel periodo.

CIVEMP (SIVEMP - SIMET)

Firmato

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

CIMO ASMD *Firmato*

ANAAO ASSOMED *Firmato*

ANPO *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

CGIL MEDICI *Firmato*

COSMED *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 21

Le sottoscritte OO.SS.MM. dichiarano che il confronto regionale di cui all'art.9 del presente CCNL deve riguardare anche le metodologie del

ricorso, da parte delle aziende sanitarie, a forme contrattuali atipiche quali le collaborazioni coordinate e continuative, i rapporti libero-professionali e le esternalizzazioni dei servizi sanitari nonché le eventuali applicazioni di istituti disciplinati dal d. lgs 276/03 e s.m.ed i.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi,

Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

ANAAO ASSOMED *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 22

Le sottoscritte OO.SS.MM. dichiarano che in relazione agli obiettivi prestazionali ritengono applicabili le seguenti metodologie:

1. Gli obiettivi prestazionali richiesti ad ogni singola equipe sono negoziati con le procedure di cui all'art. 65 c. 6 CCNL 5/12/96 e sono definiti in ragione del monte orario annuo della equipe determinato moltiplicando l'orario settimanale destinato contrattualmente ad attività assistenziali di ciascun componente effettivo della medesima per le settimane di dovuta presenza in servizio.

2. Eventuali obiettivi prestazionali (da concordare con l'equipe interessata) eccedenti quelli definiti con le modalità di cui al c. 1, che comportino una presenza in servizio eccedente quella dovuta secondo le previsioni di cui al c. 1 vanno, comunque retribuiti. Essi possono essere ricompresi nell'istituto di cui all'art. 55 c. 2 CCNL 8/6/00 ed il

valore orario della prestazione resa a tali fini, dopo l'effettuazione degli obiettivi prestazionali di cui al co. 1, costituisce oggetto di negoziazione tra la equipe e l'Azienda, secondo i criteri generali (comprendenti il valore orario minimo) che, al riguardo, emanano le Regioni con le modalità ed i tempi di cui all'art. 9 co. 1 lett. g).

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi,

Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

CIVEMP *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 23

Le sottoscritte OO.SS.MM. in relazione al testo dell'art. 17, comma 4 del presente CCNL, rilevano che le aziende od enti del S.S.N. debbano programmare i turni di pronta disponibilità prevedendo non più di 10 turni al mese per singolo dirigente medico e che solo in casi eccezionali e per un periodo di tempo limitato ne possa essere previsto il superamento.

In quest'ultimo caso i turni di Pronta Disponibilità eccedenti i 10 devono essere remunerati con fondi aggiuntivi (ex art.55, c.2 del CCNL 8/6/00), in misura pari al doppio della remunerazione ordinaria.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi,

Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

ANAAO ASSOMED *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 24

Le sottoscritte OO.SS.MM. al fine di evitare possibili difformità interpretative su un istituto - la Pronta Disponibilità - critico per l'attività sanitaria, dichiarano che le tipologie applicative della medesima sono le seguenti:

a) Il servizio di pronta disponibilità è integrativo dell'ordinaria attività di istituto quando, nei periodi di sua attivazione, è comunque garantita la presenza di dirigenti medici svolgenti il servizio di guardia appartenenti alla stessa disciplina. Esso compete a tutti i dirigenti appartenenti alla medesima disciplina.

b) Il servizio di pronta disponibilità è sostitutivo dell'ordinaria attività di istituto quando, nei periodi di sua attivazione, non è prevista la presenza di dirigenti medici svolgenti il servizio di guardia appartenenti alla stessa disciplina. Esso compete, a turno individuale, ai dirigenti medici della stessa disciplina, esclusi i direttori di struttura complessa.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

ANAAO ASSOMED *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 25

Le sottoscritte OO.SS. MM. ribadiscono la volontà espressa nella dichiarazione congiunta n°9 del CCNL 8/6/2000 relativa alla legittima richiesta, per i medici ultracinquantacinquenni, di essere esentati dalla guardia, impegnando la controparte negoziale a rinvenire meccani-

smi che, salva l'organizzazione dei servizi, possano rendere praticabili tale opzione.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

Firmato

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

CGIL MEDICI *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 26

Le sottoscritte OO.SS.MM. dichiarano che, nella valutazione del Dirigente di Struttura semplice e del Direttore di Struttura complessa, si dovrà tener conto anche di come lo stesso abbia predisposto una razionale ed equilibrata organizzazione del lavoro dei Dirigenti medici sottordinati.

L'organizzazione del lavoro dei Dirigenti Medici non può prevedere di norma turni giornalieri continuativi superiori ad 8 ore, e turni notturni superiori a 12 ore.

Per estreme carenze di organico e in casi eccezionali, può derogarsi a tale disposizione per un tempo limitato e strettamente necessario a risolvere la vacanza di organico.

In ogni caso, il Dirigente medico, al termine di un turno di guardia non può essere adibito a quello successivo, né ad attività di reparto e di sala operatoria, nell'arco delle ore della stessa giornata lavorativa per soddisfare il doveroso e necessario recupero psicofisico, e per prevenire un rischio elevato che riduce le garanzie assicurative.

Durante i turni di guardia e di pronta

disponibilità non sono consentiti gli impieghi relativi ad attività non urgente.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME

Firmato

ANAAO ASSOMED *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 27

Nel rispetto della loro autonomia di gestione, le Aziende Sanitarie possono incrementare autonomamente il fondo di cui all'ex Art. 51, per migliorare la remunerazione degli addetti ai servizi di emergenza-urgenza.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME *Firmato*

ANAAO ASSOMED *Firmato*

CGIL MEDICI *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 28

In relazione all'articolo 17 (pronta disponibilità), le sottoscritte OO.SS. fanno rilevare che l'attivazione dell'equipe chirurgica include, di norma, la presenza di almeno due chirurghi. Di conseguenza, quando il piano aziendale prevede una o più pronte disponibilità per assicurare l'emergenze di competenza delle specialità chirurgiche, tutte le pronte disponibilità necessarie per completare l'equipe chirurgica sono del tipo sostitutivo della guardia.

FESMED *Firmato*

ANAAO ASSOMED *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

CIVEMP *Firmato*

UMSPED *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 29

L'organizzazione sindacale FEDERAZIONE MEDICI aderente UIL FPL in riferimento alle modifiche apportate con gli artt. 14 e 18, chiede, per il principio di omogeneità ed equità, l'applicazione delle stesse modalità a tutti i dirigenti SPTA e al personale del comparto. A tal fine si chiede l'immediata apertura dei relativi tavoli.

FED MEDICI aderente alla UIL

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 30

La FPCGIL Medici non condivide l'art. 18 ed il comma 6 dell'art. 14, in quanto l'introduzione nel contratto nazionale del tariffario per i turni di guardia notturna e della tariffa oraria per le prestazioni, da svolgere in libera professione aziendale, rappresentano uno scivolo verso la privatizzazione della sanità pubblica, contrastano con una politica di occupazione per i giovani medici, e nel tempo potranno costringere i medici a lavorare oltre le 38 ore, rincorrendo le prestazioni extra contrattuali.

L'art. 18 ed il comma 6 dell'art. 14 rischiano inoltre di determinare iniquità tra i medici stessi, oltre che con gli altri operatori della sanità.

Tuttavia, stante la permanenza delle suddette norme nel testo finale, per motivi di equità ed omogeneità, la scrivente O.S. chiede che analoghe modalità vengano estese a tutti i dirigenti STPA ed al comparto.

CGIL MEDICI *Firmato*

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 31

Relativamente al testo dell'art. 28, comma 2 lettera a) si ritiene che l'esito positivo della valutazione allo scadere dell'incarico, conferma nell'incarico già assegnato e per pari durata i direttori di struttura complessa e i dirigenti di struttura semplice.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

CIVEMP *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME *Firmato*

ANAAO ASSOMED *Firmato*

CGIL MEDICI *Firmato*

FED MEDICI aderente alla UIL
Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 32

Le organizzazioni sindacali ANPO, ANAAO, CIMO, CIVEMP, CGIL medici, CISL medici, FESMED, UIL medici, UMSPED preso atto:

- dell'indisponibilità dell'ARAN a prevedere, nel contratto, che la retribuzione di posizione aziendale sia valutabile nel calcolo dell'indennità premio di servizio in conformità a quanto già previsto per la dirigenza degli altri comparti;

- atteso che tale indisponibilità è contrastante con le direttive impartite all'INPDAP dal Governo con nota n. 1396/10 del 26 marzo 1999 e, con nota n. 128654 del 24 marzo 1999, dalla Ragioneria Generale dello Stato, e non può essere giustificata da mancanza di risorse economiche per finanziare il pagamento del contributo su detta retri-

buzione a carico delle Aziende;

- rilevato, infatti, che tale contributo corrisponde alla misura esigua del 2,88% della retribuzione di posizione aziendale, che, unitamente a quella fissa e variabile minima, gravando su un fondo costituito in gran parte da voci retributive già assoggettate a contribuzione IPS ed alimentato in via permanente anche per effetto delle cessazioni dal servizio, deve ritenersi già finanziata al pari delle altre ai fini dell'indennità di che trattasi;

- considerato, altresì, che la retribuzione di posizione aziendale, a fronte di altre voci quali "l'indennità di struttura complessa" e "l'indennità di rapporto esclusivo" ha carattere di generalità e rappresenta l'aspetto peculiare che più caratterizza la figura dirigenziale unica, differenziata non più in tre distinte qualifiche ma per l'incarico delle funzioni esercitate e per le connesse responsabilità, con la conseguenza dell'innegabile qualificazione sostanziale della medesima quale "retribuzione stipendiale";

- ritenuto che la portata della richiesta è, per importanza e valore, pari a quella dello stipendio unico e ne costituisce il completamento;

dichiarano

di ritenere del tutto deludente la posizione dell'ARAN, che non è stata coerente con quella assunta rispetto allo "stipendio unico"

CHIEDONO

che venga rimossa, da parte degli Organi competenti la disparità di trattamento con i dirigenti degli altri comparti per i quali l'indennità premio servizio è calcolata sull'intera retribuzione di posizione e che, a

tal fine, l'ARAN si impegna a chiedere una specifica direttiva al Comitato di Settore.

ANPO *Firmato*

FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo) *Firmato*

CIVEMP *Firmato*

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr) *Firmato*

CIMO ASMD *Firmato*

FED. CISL MEDICI COSIME *Firmato*

ANAAO ASSOMED *Firmato*

CGIL MEDICI *Firmato*

FED MEDICI aderente alla UIL
Firmato