

CCNL 2006 - 2007

Publicato il testo sulla GU 257 del 3 novembre 2008

Aldo Grasselli, Zaccaria Di Taranto, Fabrizio Paletti, Pierluigi Ugolini
La Delegazione trattante

Il testo, adempimenti e scadenze

Alla pubblicazione integrale del testo, che segue al commento e alle analisi già presenti sul numero precedente della rivista, affianchiamo la pubblicazione della circolare ARAN sulla composizione delle delegazioni trattanti, sintetizzando per opportuna informazione:

- la delegazione trattante accreditata per il biennio economico 2006-2007 sarà ancora costituita come CIVEMP (sigla firmataria del CCNL);
- particolare importanza rivestono alcune delle scadenze previste dal testo del CCNL e di seguito brevemente richiamate.

Art. 4

- a. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.
- b. L'azienda è tenuta a convocare la delegazione sindacale, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del contratto.
- c. Entro trenta giorni dalla stipula del CCNL, l'Azienda, ai fini dell'avvio della trattativa, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS.
- d. Tale procedura viene attivata all'inizio di ciascun anno ai fini della

contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi di cui al comma 1 ultimo capoverso.

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

Art. 5

- a. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo.
- b. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1.
- c. Per le materie del comma 1, decorso

inutilmente il termine di 90 giorni, si applica il comma 2 dell'art 4 (tempi e procedure).

Ne consegue pertanto che le date ultime imposte alle Aziende dal CCNL sono le seguenti:

1. Per la costituzione della delegazione sindacale di parte pubblica 15 giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL.

2. Per l'applicazione degli istituti contrattuali a contenuto economico 30 giorni dalla data di stipulazione del CCNL, e pertanto 17 novembre 2008.

3. Per fornire a Regione e OO.SS. l'informazione sulla costituzione dei fondi contrattuali 30 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e pertanto 17 novembre 2008.

4. Per la convocazione delle OO.SS. per l'avvio della trattativa 60 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del CCNL e pertanto 16 dicembre 2008.

5. Per la stipula dell'ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale 150 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e pertanto 15 marzo 2009.

Le date ultime imposte alle Regioni dal CCNL sono invece:

- 30 Giorni per l'eventuale rinuncia della Regione all'emanazione di linee di indirizzo ai sensi dell'art. 9 CCNL 2002-2005 così come integrato dall'art. 5 del CCNL 2006-2007 e pertanto 17 novembre 2008.

- 90 giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL per la presentazione delle linee di indirizzo regionali, e pertanto 15 gennaio 2009.

Riepiloghiamo infine i passaggi tecnici e la relativa tempistica successivi alla stipula dell'Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale:

1. Invio al Collegio Sindacale dell'Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale 5 giorni dalla data di stipula dell'Ipotesi.

2. Sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale 15 giorni dalla data di invio al Collegio Sindacale dell'Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale.

3. Invio infine all'ARAN del Contratto Integrativo Aziendale 5 giorni dalla data di stipulazione del Contratto Integrativo Aziendale.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA DEL S.S.N.

Parte Normativa quadriennio 2006 - 2009 e Parte Economica biennio 2006-2007

INDICE

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione

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

TITOLO II - Relazioni e diritti sindacali

Art. 3 Relazioni sindacali

Art. 4 Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

Art. 5 Coordinamento regionale

TITOLO III - Rapporto di lavoro

CAPO I - Incarichi dirigenziali

Art. 6 Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

CAPO II - Protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti

Art. 7 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

CAPO III - Misurazione e valutazione dei servizi

Art. 8 Obiettivi

Art. 9 Principi della valutazione

Art. 10 Procedure della valutazione

Art. 11 Comportamento in servizio

Art. 12 Norma di rinvio

Art. 13 Recesso dell'azienda o ente

Art. 14 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

CAPO IV - Istituti di particolare interesse

Art. 15 Disposizioni particolari

Art. 16 Copertura assicurativa e tutela legale

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006-2007

CAPO I - Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo

Art. 17 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari nel biennio 2006-2007

Art. 18 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2006-2007

Art. 19 Ex medici condotti ed equiparati

CAPO II - Biennio 2006-2007 - Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 20 Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

Art. 21 Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

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

CAPO III

Art. 23 Effetti dei benefici economici

CAPO IV - I fondi aziendali

Art. 24 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Art. 25 Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Art. 26 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

PARTE III - NORME FINALI

Art. 27 Conferme ed integrazioni

Art. 28 Norme finali e transitorie

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

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

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. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, commi da 3 a 8 del CCNL 3 novembre 2005 relativo al CCNL del quadriennio normativo 2002 - 2005, I biennio economico che è indicato nel testo come "CCNL del 3 novembre 2005".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

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

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

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

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

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

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

8. L'art. 2 del CCNL 3.11.2005 è disapplicato.

TITOLO II - Relazioni e diritti sindacali

Art. 3

Relazioni sindacali

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

Art. 4

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali

rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

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

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

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

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

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

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

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

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

10. L'articolo 5 del CCNL del 3 novembre 2005 è disapplicato.

Art. 5

Coordinamento Regionale

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

a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 57 del CCNL 3 novembre 2005;

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

c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 54, comma 2, primo alinea del CCNL 3 novembre 2005);

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

e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;

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

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

h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro come individuati nel Capo II del CCNL 3.11.2005, la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto conto anche dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 e successive modifiche, relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;

i) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;

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

k) ai criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL.

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

3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.

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

5. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 9, 10 del II biennio) nonché dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3 novembre 2005, dagli artt. 10, 11 e 12 del CCNL 5 luglio 2006 e dagli artt. 24, 25 e 26 del presente contratto.

6. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 54 e 56 del CCNL 3.11.2005 solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

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

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

TITOLO III - Rapporto di lavoro

CAPO I - Incarichi dirigenziali

Art. 6

Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

1. Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 26 comma 1 e dall'art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali, le parti ribadiscono che:

- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
- l'autonomia e la responsabilità professionali, quali condizioni connaturate alla funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplicano nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, nel rispetto delle dinamiche organizzative della struttura stessa.

4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della

sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 28 del presente CCNL, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

CAPO II - Protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti

Art. 7

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.
2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.
4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. k del presente CCNL.
5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.
6. È fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL.

CAPO III - Misurazione e valutazione dei servizi

Art. 8

Obiettivi

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della funzione dirigenziale.
2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

Art. 9

Principi della valutazione

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 10 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.
3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

Art. 10

Procedure della valutazione

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.
2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.
3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile.

Art. 11

Comportamento in servizio

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs.

165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

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

Art. 12

Norma di rinvio

1. In considerazione della particolare natura della professione medica e delle peculiarità del Servizio sanitario nazionale, le parti ritengono opportuno definire un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, volto a fornire alle Aziende maggiori strumenti gestionali, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente.

2. In relazione alla novità della materia ed al fine di poter effettuare tutti i necessari approfondimenti tecnici, le parti concordano di affrontare la tematica di cui al comma 1 nell'ambito della sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL, anche al fine di poter tener conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo.

Art. 13

Recesso dell'azienda o ente

1. All'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

“3 bis. In ogni caso, l'azienda è tenuta ad attivare le procedure di cui all'art. 36 del CCNL 5.12.1996 nell'ipotesi in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.”

Art. 14

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. All'art. 19 del CCNL 3.11.2005, il comma 12 è sostituito dal seguente:

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 1 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, fatta salva l'applicabilità dell'art. 36 del CCNL del 5.12.1996. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio, salvo che per i reati di particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tal caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

CAPO IV - Istituti di particolare interesse

Art. 15

Disposizioni particolari

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL 8.6.2000, Il biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

Art. 16

Copertura assicurativa e tutela legale

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.

3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.

4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più idonee, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL.

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006 - 2007

CAPO I - Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo

Art. 17

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2006-2007

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 2 del CCNL del 5 luglio 2006, è incrementato di € 17,70 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.261,10.

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

Art. 18

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

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

a) Dirigenti medici: € 6,92

b) Dirigenti veterinari: € 8,84.

Dall'1 gennaio 2006 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della

tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 23.167,54 per i medici

€ 29.580,77 per i veterinari

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

a) Dirigenti medici: € 79,17

b) Dirigenti veterinari: € 101,09

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

€ 24.196,75 per i medici

€ 30.894,94 per i veterinari

Art. 19

Ex medici condotti ed equiparati

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

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

CAPO II - BIENNIO 2006 - 2007. Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 20

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

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata

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

Tabella 1. La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo (CCNL del 5 luglio 2006 art. 5, comma 3), a decorrere dal 1 gennaio 2007.

dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 5 luglio 2006 è rideterminata come in tabella 1.

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

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

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 5 del CCNL del 5 luglio 2006.

Art. 21

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

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'art. 6, comma 3 del CCNL 5 luglio 2006, sono attribuiti gli incrementi annui lordi riportati in tabella 2.

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

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

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006.

Art. 22

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

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

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

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

CAPO III**Art. 23****Effetti dei benefici economici**

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei capi I e II del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare dell'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

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

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO IV - I fondi aziendali**Art. 24****Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

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

2. Il fondo del comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 20 e 21, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

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

Art. 25**Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

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

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

- per l'anno 2007: di € 74,83 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;

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

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 25,78. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 29,14 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 33,63.

Art. 26**Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

1. L'art. 12 del CCNL del 5 luglio 2006, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo le quali, comunque, costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2006, ai sensi del comma 3.

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

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

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

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

Tabella 2. Incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico (CCNL del 5 luglio 2006 art. 6, comma 3), a decorrere dal 1 gennaio 2007.

importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.
3. Si conferma quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'art. 12 del CCNL 5 luglio 2006.

PARTE III - NORME FINALI

Art. 27

Conferme ed integrazioni

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL. In particolare sono confermate le disposizioni in materia di riposo settimanale contenute nell'art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996 e nell'art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004.
2. Le parti ribadiscono la necessità che le Aziende nell'attribuzione degli incarichi previsti dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 502 del 1992 si attengano alle modalità e requisiti previsti dall'art. 62, comma 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 per tale tipologia di incarichi.
3. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005:
 - art. 11, comma 3: le parole "ai sensi dell'art. 55, comma 2" sono sostituite dalle parole "ai sensi dell'art. 55, comma 3";
 - art. 11, comma 4: le parole "ai sensi dell'art. 55, comma 2" sono sostituite dalle parole "ai sensi dell'art. 55, comma 3".
4. Le assenze retribuite di cui all'art. 23, comma 1, ultima linea, del CCNL 5.12.1996, sono godute in misura corrispondente al numero 18 ore complessive nell'anno.

Art. 28

Norme finali e transitorie

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:
 - rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;
 - riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art. 6;
 - disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007 e nel decreto legge 112 del 2008;
 - disciplina della formazione;
 - verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;
 - individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, ai sensi dell'art. 11 del presente CCNL;
 - individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione di cui all'art. 15;
 - problematiche relative al *risk management* e della sicurezza sul lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 15 del presente CCNL, le parti precisano che sui servizi da considerare svolti senza soluzione di continuità si richiama

quanto affermato nella nota di chiarimento dell'Aran n. 11632 del 25.10.2000, pubblicata nel sito Internet www.aranagenzia.it

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Fermo restando il rispetto delle scelte delle Regioni nell'organizzazione delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale ed i diversi ruoli e funzioni che la legislazione vigente assegna ai dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale stesso e a medici e veterinari convenzionati, le parti concordano sull'opportunità che le risorse economiche finalizzate alla copertura dei posti delle dotazioni organiche vengano destinate ai dirigenti di cui alla presente area.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, rilevato che la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di struttura complessa è differenziata in base all'area (chirurgica, medica e del territorio) e preso atto che gli incrementi contrattuali previsti dal presente CCNL e dal quello del 3 novembre 2005 non hanno previsto detta differenziazione, convengono di esaminare la situazione nel prossimo biennio contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti confermano che il DPCM 8.3.2001 ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturata in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadrati nei ruoli della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in via analogica ad altra fattispecie. Si ritiene pertanto che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei predetti medici, per effetto del d.lgs 502/1992 possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal DPCM 8.3.2001 emanato dal competente Ministero della salute.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, preso atto di quanto previsto dal Consiglio dei Ministri in sede di approvazione dell'atto di indirizzo il 29.11.2007, si impegnano ad affrontare nella sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL, la questione dell'inclusione nel trattamento economico di fine rapporto della retribuzione di posizione variabile aziendale, nella prospettiva di una possibile soluzione legislativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano reciprocamente a valutare, nell'ambito dell'esame delle materie rinviate alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL, uno specifico riconoscimento sul piano organizzativo degli incarichi di dirigenti di struttura semplice dipartimentale in relazione alla gestione di risorse umane tecniche o finanziarie, con responsabilità specifica nell'ambito del dipartimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

In relazione all'art. 16 le parti chiariscono che, in caso di sinistro, le Aziende forniscono ai dirigenti tutta l'assistenza possibile tramite le proprie strutture e la propria organizzazione, senza ulteriori oneri.

27 maggio 2004 - Prot. 4260

A tutte le Amministrazioni
Loro sedi

OGGETTO: Delegazione trattante e titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro

Questa Agenzia, in risposta a numerosi quesiti sulle materie in oggetto, ha già pubblicato sul proprio sito Internet nella Sezione "Relazioni sindacali" varie note di chiarimenti. Pervengono, tuttavia, ancora molti quesiti di carattere ripetitivo sia in ordine alla composizione delle delegazioni trattanti nella contrattazione integrativa che ai soggetti titolari delle prerogative sindacali (distacchi, permessi, diritto ad indire l'assemblea etc.)

Con la presente nota questa Agenzia, al fine di facilitarne la lettura, intende riportare ad un testo unitario con carattere di generalità i precedenti chiarimenti, comunicando contestualmente che non risponderà più a quesiti sulla medesima materia

A) DELEGAZIONE TRATTANTE NELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In ordine alla composizione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale nella contrattazione integrativa occorre fare riferimento alla disciplina contenuta nei vigenti CCNL di comparto e di aree dirigenziali che ne definiscono con chiarezza i componenti.

§ 1. Delegazione trattante di parte pubblica

La individuazione dei componenti e del presidente, se previsto, della delegazione trattante di parte pubblica è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Il D.Lgs. 165/2001 opera una netta distinzione tra i poteri di indirizzo politico-amministrativo e i poteri gestionali. Pertanto, ad avviso di questa Agenzia, gli organi di governo delle Amministrazioni di norma non partecipano alla delegazione trattante.

La delegazione trattante di parte pubblica, di norma indicata nei CCNL, svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che ai fini della contrattazione integrativa anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione etc.). È fatta salva la speciale disciplina del CCNL del comparto regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004.

I titolari della contrattazione possono avvalersi della assistenza del personale del proprio o di altri uffici dell'Amministrazione.

Ove nei CCNL sia espressamente prevista la delega da parte del titolare del potere di rappresentanza ad altro soggetto, dell'esercizio di tale facoltà sarà data informazione all'apertura della trattativa, ferma comunque rimanendo la titolarità della negoziazione in capo al dirigente responsabile dell'Ufficio.

Se la complessità della materia lo richiede nulla vieta all'Amministrazione di avvalersi di consulenti ed esperti esterni,

che tuttavia non si possono sostituire alla delegazione di parte pubblica trattante nella conduzione del negoziato.

Sull'argomento vale, inoltre, la norma generale che né la delegazione di parte sindacale, né quella di parte pubblica possono intervenire nella composizione della altrui delegazione.

§ 2. Delegazione trattante di parte sindacale

La delegazione di parte sindacale è composta dalla RSU e dai dirigenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, soggetti diversi di pari dignità negoziale ed entrambi necessari.

Vale, tuttavia, la pena precisare che il secondo livello di contrattazione può essere articolato diversamente sul territorio (per es. per Amministrazione centrale e per sede periferica). È questo il caso delle Amministrazioni dei comparti Ministeri, Aziende, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ricerca e Enti Pubblici non economici articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche, in cui il CCNL prevede una diversa composizione della delegazione sindacale: nella sede nazionale di Amministrazione partecipano solo i componenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL che si sta applicando, nelle altre sedi di contrattazione sia dell'Amministrazione centrale che periferica (che coincidono con le sedi di elezione della RSU) anche la RSU. Eventuali eccezioni devono essere espressamente previste nei CCNL.

Anche la delegazione di parte sindacale nei singoli luoghi di lavoro è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, consultazione, informazione, partecipazione etc.).

a) La RSU

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori ed è, pertanto, da escludere qualunque riferimento ai singoli componenti della stessa o alle Organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti.

La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario. È di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento né ad esprimere pareri trattandosi di atti endosindacali

di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso.

Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative (cfr. anche Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004). Non trovano legittimazione forme di coordinamento tra RSU diverse in quanto, gli accordi di comparto integrativi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, che avrebbero potuto prevederne la costituzione, ove stipulati, non hanno deciso in tal senso.

b) Le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative firmatarie del CCNL

Le Organizzazioni sindacali rappresentative che accreditano i propri esponenti nella delegazione trattante sono quelle firmatarie del CCNL che si sta applicando. Non possono esserci, quindi, dubbi su quali esse siano in quanto chiaramente indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.

Le Organizzazioni sindacali rappresentative che non sottoscrivono il CCNL si autoescludono, per il corrispondente biennio contrattuale, dalla contrattazione integrativa e dalla partecipazione a tutti gli altri livelli di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro, ove sia prevista la firma del CCNL.

Nella contrattazione integrativa le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sono quelle di categoria. Le Confederazioni non partecipano alla contrattazione nei luoghi di lavoro.

Non trovano, pertanto, giustificazione le ripetute richieste da parte di molte Amministrazioni che, pur non avendo alcun potere discrezionale in merito, chiedono all'Aran quali siano le Organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa, ovvero di confermare o meno se debbano essere convocate Confederazioni o Organizzazioni che non risultano tra le firmatarie del CCNL che si sta applicando.

A tale proposito si rammenta nuovamente che l'Aran provvede, ai sensi di legge, ad accertare le Organizzazioni sindacali rappresentative ogni due anni, in coincidenza con i bienni contrattuali e, precisamente, in coincidenza del quadriennio normativo e primo biennio economico e del secondo biennio economico. Può, quindi, verificarsi che nel passaggio da un biennio all'altro le Organizzazioni rappresentative possano cambiare, perdendo la rappresentatività ovvero acquisendola.

Non c'è nessuna norma che permetta alle Organizzazioni sindacali che perdono la rappresentatività, dopo la firma del CCNL di comparto o area, di partecipare alle trattative per il successivo biennio in virtù del fatto che hanno sottoscritto quello precedente, anche ove si tratti del contratto afferente al quadriennio normativo. I contratti di lavoro, infatti, sono tra di loro autonomi e seguono regole proprie per quanto riguarda i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le Amministrazioni in sede di applicazione dei CCNL sottoscritti, anche in ragione della possibile diversità dei soggetti firmatari, devono tenere distinti i contratti integrativi.

I contratti integrativi sono di quattro tipologie:

1. Il primo contratto integrativo riguarda il quadriennio normativo

e primo biennio economico. La parte normativa è valida per l'intero quadriennio e deve essere stipulata in una sessione unica. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;

2. Il secondo contratto integrativo è solamente di parte economica e viene stipulato per l'allocatione delle risorse derivanti dal contratto nazionale relativo al medesimo biennio economico. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;

La delegazione del contratto integrativo di cui al punto 1 continua ad operare sino a che a livello nazionale non sia sottoscritto il CCNL del secondo biennio e, solo da tale momento, il contratto integrativo di cui al punto 2 dovrà essere stipulato con i nuovi firmatari. Nel caso in cui rimangano gli stessi del CCNL precedente la delegazione della contrattazione integrativa non muta, altrimenti si dovrà prendere atto dei nuovi soggetti firmatari e formare la nuova delegazione (cfr. art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000 richiamato nell'art. 7 del CCNQ del 18 dicembre 2002).

3. La parte normativa del contratto integrativo può essere completata con altro contratto, in relazione a quelle materie per le quali il contratto integrativo si rende necessario solo al verificarsi dell'evento (accordi di mobilità, implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione etc.).

Poiché tali contratti possono essere stipulati a cavallo dei bienni, le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del CCNL vigente nel momento in cui vi si procede (che possono essere quelle del quadriennio normativo e primo biennio economico ovvero quelle del secondo biennio economico - cfr. punti 1 e 2);

4. Il contratto di interpretazione autentica di clausole del contratto integrativo. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle originariamente firmatarie del contratto integrativo a cui la clausola da interpretare si riferisce.

Occorre precisare cosa succede negli intervalli tra i principali contratti indicati nei punti 1 e 2 precedenti.

A tal fine si significa che tutti i CCNL prevedono che la gestione dei fondi sia affidata alla contrattazione integrativa e che essa, pertanto, nel rispetto dei criteri generali fissati dal contratto integrativo quadriennale del punto 1, avvenga annualmente nell'ambito delle risorse che a consuntivo il contratto integrativo applicabile in quel momento mette a disposizione.

Resta fermo che la delegazione sindacale che partecipa alle contrattazioni di cui ai punti precedenti è integrata dalla RSU come chiarito nel § 2.

§ 3. L'accredito dei dirigenti sindacali (art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998)

Alla contrattazione integrativa partecipano i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando (cfr. punto precedente). È importante che le Organizzazioni sindacali provvedano all'accredito dei propri dirigenti nei tempi previsti (cfr. art 10 CCNQ

del 7 agosto 1998 e CCNL di comparto) e nel caso in cui non lo facciano l'Amministrazione ha il diritto di richiederlo, essendo questa non solo la condizione che permette di formare la delegazione, ma anche di garantire la maggiore stabilità possibile della stessa, di favorire corrette relazioni e lo sviluppo del confronto, nonché di evitare inutili conflitti.

L'accredito del dirigente sindacale deve avvenire da parte di tutte le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, anche se nell'Amministrazione una di esse non ha iscritti, rilevando a tale fine la circostanza della firma del CCNL e non la presenza di iscritti in quel luogo di lavoro. In questo caso l'Amministrazione dovrà richiedere, alla sede territoriale più vicina dell'Organizzazione sindacale, l'accredito del dirigente per comporre la delegazione trattante nella contrattazione integrativa. Pertanto la trattativa si avvia con la convocazione nominativa dei singoli dirigenti appositamente accreditati.

Non esistono norme contrattuali né di legge che pongano limiti alla individuazione da parte del sindacato del proprio dirigente che può, quindi, essere un dipendente dell'Amministrazione interessata o di altra Amministrazione o comunque un dirigente sindacale dell'organizzazione firmataria del CCNL. Unico vincolo per l'Amministrazione è che il dirigente sindacale sia accreditato dalla Organizzazione sindacale che ne ha la titolarità ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

I CCNL non prevedono nella delegazione trattante di parte sindacale la figura del "consulente", né la presenza di altre figure oltre ai dirigenti sindacali accreditati.

Nulla vieta alle Organizzazioni sindacali, nella loro libertà, di modificare il nominativo del dirigente accreditato, ma l'atto deve avere sempre carattere di formalità.

Sotto questo profilo la circostanza che alcune Organizzazioni sindacali di categoria siano composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) non ha alcun rilievo in quanto hanno titolo all'accredito esclusivamente le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL nella loro accezione unitaria ed esatta denominazione indicata nel frontespizio dello stesso. Non è pertanto necessario che l'Amministrazione proceda ad alcuna verifica se non quella che l'Organizzazione sindacale che accredita il dirigente abbia la titolarità per farlo.

«A titolo di esempio prendendo a riferimento la federazione Diccapp (Snalcc-Fenal-Sulpm) del comparto Regioni e Autonomie locali, il contratto integrativo dovrà essere firmato sotto la dizione Diccapp (Snalcc-Fenal-Sulpm) - che è l'esatta denominazione riportata nel frontespizio del CCNL - dal dirigente sindacale accreditato dalla stessa Diccapp (Snalcc-Fenal-Sulpm) e non dallo Snalcc o dalla Fenal o dal Sulpm, singole sigle che la compongono. A tale fine non rileva la circostanza che nell'Amministrazione vi siano lavoratori iscritti ad una sola delle sigle (esempio solo alla Fenal), in quanto la titolarità della firma è in capo alla federazione Diccapp (Snalcc-Fenal-Sulpm)».

A conferma di tale principio vi è il fatto che, per essere ammessi alla contrattazione nazionale e, quindi, alla firma del CCNL che si applicherà nell'Amministrazione, occorre che la Organizzazione

sindacale sia rappresentativa. La rappresentatività è misurata dall'Aran (le Amministrazioni non hanno competenza in merito) ed è in capo alla federazione sindacale unitariamente intesa e non alle singole componenti che, pertanto, non possono mai operare singolarmente e disgiuntamente negli atti esterni.

Come già detto solo la sottoscrizione di un nuovo CCNL può modificare i soggetti titolari dell'accredito del dirigente sindacale. È, di conseguenza, evidente che il mutare della composizione di una federazione sindacale nell'arco di una vigenza contrattuale (nuove affiliazioni o disaffiliazioni) è solo un fatto interno alla stessa che non incide sulla titolarità dell'accreditante né sulla sua denominazione, che resta quella indicata sul frontespizio del CCNL che si sta applicando, sino che di essa non si sia preso atto a livello nazionale con la rappresentatività del successivo biennio. Se, in conseguenza di tali mutamenti, un dirigente sindacale già accreditato passa da un sindacato ad un'altro, l'Amministrazione non ha alcun potere di intervento per impedirne la partecipazione al tavolo negoziale per conto del nuovo sindacato a condizione che, quest'ultimo sia rappresentativo e firmatario del CCNL che si sta applicando e che abbia provveduto ad un formale nuovo accredito.

A migliore comprensione, nell'intento di fare la massima chiarezza, si significa, inoltre, che le singole sigle costituenti o affiliate alla federazione firmataria del CCNL non hanno mai titolo in proprio alle prerogative sindacali in quanto non rappresentative singolarmente né firmatarie del CCNL.

§ 4. Il numero dei componenti delle delegazioni trattanti

Nessuna norma fissa il numero dei componenti delle delegazioni trattanti di parte sindacale e nessuna imposizione può essere fatta in tal senso trattandosi, appunto, di una libera scelta.

Affinché lo svolgimento delle trattative sia semplice e snello, è comunque auspicabile che, prima del loro inizio, le reciproche relazioni sindacali siano regolate attraverso protocolli locali. La natura di tali protocolli è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse e non anche di intervenire, con potere modificativo, sulla materia delle relazioni sindacali, non disponibile per la contrattazione integrativa se non nei limiti ad essa demandati dai CCNQ e dal CCNL.

La definizione dei protocolli locali è lasciata ai soggetti del luogo di lavoro che devono valutare autonomamente le regole di correttezza e opportunità a cui improntare le relazioni sindacali, tenuto conto dell'ampio spazio che i contratti quadro e di lavoro lasciano in ordine ai comportamenti da tenere in sede di incontri sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

B) TITOLARITÀ E UTILIZZO DELLE PREROGATIVE SINDACALI (DISTACCHI, PERMESSI ETC.) NEI LUOGHI DI LAVORO

§ 1. I soggetti titolari delle prerogative

Nel quadro generale delineato dal vigente CCNQ del 7 agosto 1998

i diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative (tutte, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto il CCNL che si sta applicando).

Le Organizzazioni sindacali non rappresentative, per il biennio contrattuale corrispondente, non sono titolari di alcuna prerogativa; unica eccezione è la possibilità, per le stesse, di comunicare il nominativo del responsabile del proprio terminale associativo, cui non fa seguito l'utilizzo di prerogative sindacali non avendone, appunto, la titolarità.

§ 2. I dirigenti sindacali fruitori delle prerogative e le modalità della richiesta

Fermo rimanendo che i soggetti che possono richiedere l'utilizzo delle prerogative sindacali sono quelli sopracitati, l'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 indica quali sono i dirigenti sindacali che hanno titolo nell'Amministrazione ad usufruirne: a tale fine non va confusa la titolarità delle prerogative, che è esclusiva delle RSU e delle Organizzazioni sindacali rappresentative, con le persone fisiche per le quali possono, appunto, venire richieste e che sono:

- a) i dirigenti sindacali eletti nella RSU, essendo quest'ultima titolare del monte-ore di Amministrazione. È di esclusiva competenza della RSU stabilire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario (cfr. nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003). È, infatti, la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare non solo del monte-ore di cui sopra, ma anche del diritto di affissione e dei locali, di indire l'assemblea sindacale e di partecipare ai tavoli negoziali. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una Organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista. La RSU, come già detto, una volta eletta è autonoma, vive di vita propria e decide come utilizzare al suo interno il monte-ore dei permessi;
- b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) dei dirigenti dipendenti dell'Amministrazione accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali;
- c) i dirigenti sindacali accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative quali esponenti nella delegazione trattante (se il dirigente sindacale accreditato nella delegazione trattante è dipendente di una altra Amministrazione il monte-ore da utilizzare sarà quello dell'Amministrazione di appartenenza del dipendente);
- d) i dirigenti sindacali accreditati quali terminali associativi da parte delle Organizzazioni sindacali rappresentative;
- e) i dirigenti sindacali componenti dei Comitati Direttivi previsti, a tutti i livelli territoriali, dagli statuti delle Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative che non sono in distacco o aspettativa sindacale.

La richiesta di utilizzo delle prerogative non può essere fatta dal dirigente sindacale a nome proprio ma dall'Organizzazione che ne è titolare.

Anche a tale proposito, in generale, si significa nuovamente l'importanza già richiamata dell'accredito formale da parte dell'Organizzazione sindacale del proprio dirigente da cui, appunto, discende il diritto della persona fisica ad usufruire delle prerogative, ma anche il diritto alla tutela prevista dall'art.18 del CCNQ. La qualità di dirigente sindacale, infatti, deriva esclusivamente o dalla comunicazione degli eletti nella RSU o dall'accredito delle Organizzazioni sindacali che ne hanno la titolarità e, per essere fatta valere, deve essere formalmente conosciuta dall'Amministrazione.

La richiesta dell'utilizzo delle prerogative deve essere sempre preventiva nel rispetto dei tempi e delle modalità previste in generale dal CCNQ, nello specifico dai CCNL e dagli eventuali accordi locali. È, pertanto, da escludere che l'Organizzazione intervenga a posteriori per sanare l'assenza del proprio dirigente sindacale in quanto, nell'utilizzo dei permessi, deve essere sempre garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio in cui il dipendente, accreditato quale dirigente sindacale, lavora.

L'Amministrazione deve, pertanto, esercitare le proprie forme di controllo nei confronti di dipendenti che si assentano dal servizio per mandato sindacale di cui non risulta alcuna comunicazione ufficiale, né richiesta da parte dell'Organizzazione sindacale.

Nessuna norma vieta che il medesimo dipendente ricopra, contemporaneamente, più cariche sindacali (ad esempio che sia eletto nella RSU e membro di un Comitato direttivo o rappresentante del terminale associativo) rientrando tale valutazione nelle autonome e libere scelte delle Organizzazioni sindacali. Rileva, invece, per l'Amministrazione, che l'utilizzo delle prerogative sindacali sia correttamente correlato alla specifica fattispecie per la quale viene richiesto, essendo i monte-ore permessi diversi, fermo rimanendo che le prerogative in capo alla RSU non possono mai essere utilizzate dalle Organizzazioni sindacali.

Non esiste alcun limite massimo al numero di dipendenti che possono essere nominati dirigenti sindacali ma solo la esatta definizione e quantificazione dei diritti sindacali complessivamente fruibili.

A tale proposito vale la pena di chiarire ulteriormente la figura del terminale associativo. I dipendenti ad esso addetti sono considerati dirigenti sindacali a tutti gli effetti dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, purché nominati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative, ma la natura di mera struttura organizzativa non assegna loro un potere contrattuale. In tal senso, affinché il terminale associativo possa partecipare ai tavoli negoziali della contrattazione integrativa, occorre che lo stesso sia anche formalmente accreditato quale componente della delegazione trattante da parte della Organizzazione sindacale titolata (cfr. anche il §1 del punto B per i terminali delle organizzazioni sindacali non rappresentative).

Nel caso di federazioni di categoria composte da più e diverse

sigle sindacali (costituenti o affiliate) vale quanto già detto nel precedente punto relativamente all'accredito dei dirigenti sindacali a cui si rinvia, ribadendo che, per la individuazione del soggetto titolare delle prerogative sindacali, occorre sempre fare riferimento alla federazione unitariamente intesa e non alle singole componenti della stessa. Ne deriva, conseguentemente, che anche per la individuazione dei dirigenti sindacali abilitati nei luoghi di lavoro ad usufruire delle prerogative, occorre fare riferimento esclusivamente alle comunicazioni provenienti dalla federazione. Eventuali accrediti o designazioni effettuate in modo autonomo dalle singole sigle che la compongono non possono essere presi in considerazione.

C) LA TIPOLOGIA DELLE PREROGATIVE SINDACALI E LE CAUSALI

Le prerogative sindacali previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 sono:

- a. il diritto di assemblea
- b. il diritto ai locali
- c. il diritto di affissione
- d. il diritto ai distacchi e ai permessi retribuiti
- e. il diritto alle aspettative e i permessi non retribuiti
- f. il diritto di nominare i terminali associativi.

§ 1. I distacchi sindacali

Nella presente nota non si fa riferimento all'istituto dei distacchi sindacali in quanto già chiaramente disciplinato dai CCNQ, l'ultimo dei quali, per il personale dei comparti, è del 18 dicembre 2002, evidenziando solamente, che, trattandosi di materia definita nazionalmente, le Amministrazioni non hanno alcuna competenza sulla loro determinazione e distribuzione.

L'esatta denominazione delle Organizzazioni sindacali rappresentative e delle Confederazioni cui aderiscono, nonché le quantità di prerogative spettanti, sono esclusivamente quelle indicate nei vigenti CCNQ, a cui, pertanto, si rinvia.

Per la concessione dei distacchi si richiama il rispetto delle procedure previste nel CCNQ del 7 agosto 1998 come integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999.

§ 2. I permessi dell'art. 11 dei CCNQ 7 agosto 1998 e seguenti

Quanto sopra riportato sui distacchi sindacali vale anche per i permessi dell'art. 11 (CCNQ del 7 agosto 1998 e seguenti) nel senso che la loro titolarità e quantificazione (limite massimo) è fissata a livello nazionale e non vi è alcun tetto per il loro utilizzo nell'Amministrazione.

Il rispetto del monte-ore complessivo è a carico del sindacato che ne è titolare per cui l'unico obbligo per l'Amministrazione è l'adempimento dell'art. 11, comma 7, del CCNQ del 7 agosto 1998.

La loro fruizione è esclusivamente riservata ai dipendenti/dirigenti sindacali in servizio e, quindi, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, che siano componenti degli organismi direttivi statuari (nazionali, regionali, provinciali e territoriali) delle Confederazioni ed Organizzazioni sindacali di categoria che ne hanno titolo (cfr. tavole allegate ai vigenti CCNQ) ed è legata

alla circostanza della convocazione della riunione dei predetti organismi. Tali permessi non possono, quindi, essere cumulati surrettiziamente fra di loro, se non nei limiti della partecipazione alle riunioni degli organismi statuari per le quali possono essere richiesti e non possono essere utilizzati per finalità diverse da quella per cui sono stati previsti.

Le Confederazioni possono utilizzare i permessi dell'art. 11 per le proprie Organizzazioni di categoria anche nei comparti ove queste non sono rappresentative.

Va osservato che, nel caso di specie, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statuario a prescindere da ogni altra carica sindacale. Non rientra, pertanto, tra le causali dell'art. 11 la partecipazione al tavolo di contrattazione integrativa per la quale devono essere utilizzati i relativi permessi, cioè il monte-ore dell'Amministrazione ove si presta servizio.

È responsabilità dell'Organizzazione e della Confederazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale il corretto utilizzo dei permessi e la indicazione della precisa causale per cui se ne chiede la fruizione. Alle stessa compete, inoltre, il dovere del preavviso secondo la normativa di comparto vigente e le modalità, all'uopo concordate, in sede locale.

Nulla vieta all'Amministrazione di concordare in sede locale che alla richiesta di utilizzo dei permessi dell'art.11 sia allegata copia della convocazione del Comitato direttivo a cui il dirigente sindacale deve partecipare.

I permessi dell'art. 11 sono compatibili con quelli previsti dal monte-ore di Amministrazione, ma non cumulabili ai fini di distacchi parziali.

I permessi dell'art. 11 sono, altresì, compatibili, in quanto fruiti per finalità diverse, con forme di distacco *part time* (mentre non lo sono i permessi dell'art. 8 e 9 di cui al successivo paragrafo). In caso di *part time* orizzontale o verticale l'art. 11 trova, ovviamente, applicazione solo nei giorni in cui il dipendente è tenuto alla prestazione lavorativa.

§ 3. Il monte-ore di Amministrazione

Per quanto riguarda il monte-ore di Amministrazione si rinvia alla nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003, relativamente ai soggetti titolari, al calcolo e alla distribuzione.

La causale principale per la quale il monte-ore di Amministrazione è stato previsto è la partecipazione al tavolo della contrattazione integrativa, nel caso in cui le trattative si svolgano durante l'orario di lavoro, ma può essere utilizzato anche per altre riunioni, convegni e congressi sindacali.

Le Organizzazioni sindacali possono fare utilizzare il monte-ore di pertinenza anche ai propri dirigenti dei terminali associativi per la loro attività.

I permessi del monte-ore di Amministrazione possono essere cumulati (cfr. anche art. 10 comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 come modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999 nel caso in cui il cumulo delle ore si configuri come un distacco) ma, in questo caso, non è possibile utilizzarli congiuntamente al distacco

sindacale *part time*, per evitare che questo si trasformi surrettiziamente in un distacco a tempo pieno.

Le Amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le Organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso.

Le ore non utilizzate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'Amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono predefiniti dai CCNQ (cfr. nota Aran citata) e, pertanto, l'Amministrazione non può aumentarli, trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa.

I soggetti titolari del monte-ore, vale a dire la RSU e ciascuna delle singole Organizzazioni sindacali rappresentative, possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza, non prevedendo il CCNQ alcuna compensazione (vale a dire che le Organizzazioni sindacali non possono attingere dal monte ore della RSU e analogamente la RSU dal monte ore di Amministrazione delle Organizzazioni sindacali).

Al proposito si ritiene opportuno evidenziare che anche il monte-ore di Amministrazione di pertinenza rispettivamente delle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto e quello dell'area dirigenziale non sono tra di loro compensabili, trattandosi di monti-ore utilizzabili per finalità diverse essendo diversi e distinti i CCNL e i CCNQ. Anche in questo caso le Organizzazioni possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza. Vale a dire che nel caso in cui a fruire del permesso sia un dipendente accreditato quale dirigente sindacale per la trattativa di comparto si deve usare il monte-ore del comparto ovvero nel caso di dipendente accreditato per la trattativa della dirigenza il monte-ore da utilizzare è quello della dirigenza. Rientra, infatti, nella libertà sindacale, che un dipendente non dirigente possa essere accreditato nella delegazione della dirigenza o viceversa, ma il monte ore da utilizzare è quello per il quale è avvenuto l'accredito.

§ 4. Aspettative e permessi non retribuiti

Relativamente alle aspettative e ai permessi non retribuiti la titolarità a richiederli resta in capo alle sole Organizzazioni sindacali rappresentative. Il CCNQ del 18 dicembre 2002 ha fissato il limite di cumulabilità tra distacco retribuito *part time* e aspettativa non retribuita.

§ 5. I diritti di affissione, all'uso dei locali e di assemblea

Relativamente ai diritti di affissione e di uso dei locali, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU, unitariamente intesa, e alle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative (le Confederazioni non hanno titolarità in proprio). Tali diritti sono disciplinati dal CCNQ del 7 agosto 1998.

Nel caso in cui la RSU e i sindacati rappresentativi richiedano la

disponibilità di strumentazioni aggiuntive a quelle previste, nulla vieta di concordarne l'utilizzo secondo i livelli di contrattazione integrativa dell'Amministrazione, ma ciò non può comportare un aggravio di spesa e costi aggiuntivi per l'Amministrazione stessa. Anche il diritto di assemblea rientra tra quelli di cui al precedente capoverso.

Il diritto è in capo ai dipendenti che possono esercitarlo partecipando, durante l'orario di lavoro, all'assemblea sindacale per un minimo di 10 ore annue *pro capite*, limite che può essere aumentato dal CCNL, a cui si rinvia. Si tratta quindi di un monte-ore annuo individuale spettante esclusivamente ai lavoratori, che l'Amministrazione deve ridurre in base alla effettiva partecipazione dei lavoratori alle assemblee sindacali, sulla base della rilevazione delle presenze che è di competenza dell'Amministrazione.

L'assemblea può essere indetta dalla RSU unitariamente intesa, dalle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e dalle RSA della dirigenza. L'indizione può avvenire singolarmente da ogni soggetto che ne ha la titolarità (ad esempio dalla RSU o da una sola organizzazione) ovvero congiuntamente da più soggetti (ad esempio da tutte le organizzazioni sindacali assieme ovvero dalle stesse o parte di esse assieme alla RSU).

Il CCNQ del 7 agosto 1998 e i contratti nazionali di lavoro disciplinano, il primo in via generale e i secondi nella specificità di comparto, le modalità di richiesta e di svolgimento dell'assemblea (cfr. in particolare il CCNL della Scuola).

Poiché, come già sopra precisato per altri istituti, i contratti di lavoro del personale dei comparti e delle aree dirigenziali sono distinti ed operano in favore di dipendenti diversi, le assemblee del personale dei comparti e dei dirigenti avvengono separatamente. Il diritto di indire l'assemblea per il personale non dirigente è in capo alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto (e non possono parteciparvi i dirigenti) mentre per i dirigenti il diritto è in capo alle Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e alle RSA della dirigenza (e non possono parteciparvi i dipendenti del comparto).

L'unica eccezione è il caso in cui una Organizzazione rappresentativa sia nel comparto che nell'area dirigenziale indica una assemblea sindacale unica per materie di interesse comune. Sarà cura dell'Amministrazione rilevare le presenze in quanto le ore utilizzate dovranno essere detratte dal rispettivo monte-ore annuo.

I soggetti che nell'Amministrazione operano coi poteri del privato datore di lavoro - ad esempio il Dirigente scolastico (Presidente) negli Istituti scolastici - non possono partecipare all'assemblea indetta per il personale del comparto se non specificatamente invitati.

Gli argomenti trattati nell'assemblea sono quelli di interesse sindacale, rientrando in tale espressione un contenuto molto ampio e cioè tutti gli argomenti che il sindacato assume in rapporto ai propri obiettivi.

Gli unici soggetti esterni al posto di lavoro che possono

partecipare all'assemblea sono i dirigenti sindacali, previa formale comunicazione all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima.

D) ATTIVITÀ SINDACALE E PRESTAZIONI DI SERVIZIO

Ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 l'attività prestata dal dirigente sindacale in permesso o in distacco retribuito è equiparata a quella del servizio, nel significato che l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione.

In presenza del distacco sindacale retribuito, anche derivante dal cumulo dei permessi orari (nel caso in cui si configuri come un distacco), il dirigente sindacale, per tutto il periodo che ne usufruisce, non matura le ferie, non essendo, appunto, in servizio. Non è, invece, prevista alcuna riduzione delle ferie per il personale che utilizza i permessi orari giornalieri.

Il dipendente che rientra in servizio al termine del distacco sindacale non può avanzare, nei confronti dell'Amministrazione, pretese relative ai rapporti intercorsi con il sindacato durante il periodo del proprio mandato, né chiedere di usufruire delle ferie non godute durante il distacco sindacale in quanto non maturate nell'Amministrazione.

La possibilità di utilizzare i distacchi in modo flessibile (prestazione lavorativa ridotta) rappresenta una modalità di fruizione del distacco. Comunque, ove si usufruisca di un distacco *part time*, questo non incide sulla determinazione delle percentuali massime previste per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

In generale la normativa applicabile al dipendente in distacco part-time è quella prevista nei CCNL per il rapporto di lavoro *part time* orizzontale o verticale, anche per quanto riguarda il limite minimo di prestazione che deve essere garantita. Unica eccezione è il trattamento economico che è quello disciplinato in via generale per i distacchi sindacali (cfr. art. 17 del CCNQ del 7 agosto 1998 e CCNL di comparto o area).

L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, prevede che le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. È, pertanto, necessario che le Amministrazioni ne assicurino la più scrupolosa attuazione onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravii di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dalla loro azione tempi e modalità della contrattazione collettiva integrativa. Il medesimo comma prevede, peraltro, che, qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dall'orario di lavoro, come, ad esempio, in caso di convocazione delle parti sindacali motivate dalla assoluta urgenza di assumere decisioni concordate, attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi, vengano adottate tutte le forme possibili di articolazione dell'orario di lavoro che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio del turno etc.). Sulla materia si rinvia anche alla nota Aran n. 1702 del 15 febbraio 2002.

Per l'esercizio dell'attività sindacale ai dipendenti non spettano i trattamenti accessori direttamente legati alla prestazione del servizio istituzionale (missioni, straordinario, rimborso spese etc.).

Il contenuto delle presente nota di chiarimenti ha precisi riferimenti nei Contratti collettivi nazionali quadro e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto e aree dirigenziali che, per facilitare e rendere più scorrevole la lettura della presente nota, non sono stati citati nel contenuto della stessa.

Di seguito sono, comunque, elencati i Contratti collettivi nazionali quadro che costituiscono la fonte della presente nota di chiarimenti con a fianco indicati gli articoli vigenti:

- 7 agosto 1998 - CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali: tutti gli articoli;
- 7 agosto 1998 - Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale: tutti gli articoli;
- 27 gennaio 1999 - CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998: artt. 2, 5 e 6;
- 9 agosto 2000 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000-2001: art. 6;
- 13 febbraio 2001 - Accordo di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3 - parte seconda - dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998;
- 27 febbraio 2001 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001: tutti gli articoli;
- 21 marzo 2001 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi nell'area della dirigenza scolastica nel biennio 2000-2001: tutti gli articoli;
- 18 dicembre 2002 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002-2003: tutti gli articoli;
- 6 aprile 2004 - Contratto di interpretazione autentica dell'art. 8 della parte I dell'accordo collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;

Si rinvia, pertanto, alla lettura dei suddetti contratti congiuntamente a quella dei CCNL e dei precedenti chiarimenti, espressi anche su altre materie, tutti pubblicati sul sito Internet di questa Agenzia www.aranagenzia.it nella Sezione "Relazioni Sindacali".

Nella speranza di avere fornito un contributo, si significa l'importanza della corretta applicazione delle norme contrattuali.