aran Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni

RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Area IV
Dirigenza medica e veterinaria

Gennaio 2016

C.S.A.
Coordinamento Sindacale Autonomo
della

CISAL UNIVERSITÀ

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Rilegatura e Stampa
a cura della Federazione CSA della Cisal Università
Via Torino,95 ROMA 00184
E-mail: csadicisaluniversita@hotmail.it
sito web: csadicisaluniversita.org

PRESENTAZIONE

CCNL Area IV^ - **Dirigenza Medica e Veterinaria**

Per effetto di una normativa perversa, al personale universitario in assistenza presso gli Istituti clinici si applica, per l'attività assistenziale, istituzionale e inscindibile dalla didattica e dalla ricerca, il CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria, contrattazione alla quale chi rappresenta la categoria non può partecipare in quanto, com'è noto, i docenti universitari non sono contrattualizzati.

Agli stessi si applica quindi il CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria Area IV^, mentre alla contrattazione integrativa aziendale la categoria può partecipare anche tramite i sindacati firmatari del CCNL Università.

La recente proposta del governo fatta tramite l'ARAN di inserire l'Università nel Comparto che comprende anche Scuola, AFAM e Ricerca, che se venisse accolta, in ogni caso seguiterà a mantenere quelle criticità che hanno costretto il legislatore a varare nel tempo tutta una serie di dispositivi di legge, per ultime la 517/99 e la 240 del 2010 (*che riportiamo nelle pagine seguenti*), che cercano di riconoscere la peculiarità del ruolo dell'Università nell'ambito del SSN.

La nostra proposta di costituire un comparto specifico di contrattazione per la sanità universitaria è purtroppo naufragata nei meandri di una politica miope o comunque poco attenta alle problematiche universitarie in generale ed a quelle delle Facoltà Mediche in particolare.

Non accantoniamo questa nostra idea, ma prendiamo atto che dovendo continuare a lavorare con gli strumenti normativi al momento vigenti, abbiamo ritenuto utile stampare questa **Raccolta Sistematica delle Disposizioni Contrattuali** messa a disposizione dall'Aran (*Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni*) che ne permette la riproduzione e ne concede la diffusione a titolo gratuito.

Pertanto ringraziamo l'Aran che concede siffatta opportunità, affinchè questa preziosa documentazione collazionata, che integriamo da specifica normativa extracontrattuale e che verrà distribuita gratuitamente ai nostri associati, possa essere uno strumento di grande utilità per i nostri dirigenti nell'ambito delle attività sindacali.

Roma 20.02.2016

Il Segretario Generale

Decreto Legislativo 21 dicembre 1999, n. 517

"Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 8 del 12 gennaio 2000 - Supplemento Ordinario n. 10

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni;

Visto l'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 19 novembre 1999;

Visto il parere della Conferenza unificata, reso il 2 dicembre 1999;

Sentite le organizzazioni maggiormente rappresentative;

Visto il parere delle commmissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 18 dicembre 1999;

Sulla proposta del Ministro della sanita' e del Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per la funzione pubblica;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1.
Rapporti tra Servizio sanitario nazionale e universita'

1. L'attivita' assistenziale necessaria per lo svolgimento dei compiti istituzionali delle universita' e' determinata nel quadro della programmazione nazionale e regionale in modo da assicurarne la funzionalita' e la coerenza con le esigenze della didattica e della ricerca, secondo specifici protocolli d'intesa stipulati dalla Regione con le universita' ubicate nel proprio territorio.

2. I protocolli d'intesa di cui al comma 1 sono stipulati in conformita' ad apposite linee guida contenute in atti di indirizzo e coordinamento emanati, su proposta dei Ministri della sanita', dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, sulla base dei seguenti criteri e princi'pi direttivi:
a) promuovere e disciplinare l'integrazione dell'attivita' assistenziale, formativa e di ricerca tra Servizio sanitario nazionale e universita';
b) informare i rapporti tra Servizio sanitario nazionale e universita' al principio della leale cooperazione;
c) definire le linee generali della partecipazione delle universita' alla programmazione sanitaria regionale;
d) indicare i parametri per l'individuazione delle attivita' e delle strutture assistenziali complesse, funzionali alle esigenze di didattica e di ricerca dei corsi di laurea della facolta' di medicina e chirurgia, delle aziende di cui all'articolo 2, nonche' delle Aziende USL per quanto concerne le attivita' di prevenzione, secondo criteri di essenzialita' ed efficacia assistenziale, di economicita' nell'impiego delle risorse professionali e di funzionalita' e coerenza con le esigenze di ricerca e di didattica dei predetti corsi. Le medesime attivita' e strutture tengono anche conto delle funzioni di supporto allo svolgimento dei corsi di diploma universitario e di specializzazione, nel rispetto delle attribuzioni del Servizio sanitario e delle universita' di cui agli articoli 6, commi 2 e 3, e 16-*sexies* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, nonche' di cui al Titolo VI del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, per quanto concerne la formazione dei medici specialisti e del personale infermieristico, tecnico e della riabilitazione.
e) definire, con riferimento ai parametri di cui al primo ed al secondo periodo della lettera d), il volume ottimale di attivita' ed il numero massimo di posti letto e di strutture assistenziali anche in rapporto al numero degli studenti iscritti ai corsi di laurea della facolta' di medicina e chirurgia ed alle esigenze della ricerca, prevedendo inoltre i criteri e le modalita' per il progressivo adeguamento agli standard fissati e la contestuale riduzione dei posti letto, anche in attuazione del Piano sanitario regionale.

3. I protocolli d'intesa di cui al comma 1 stabiliscono altresi', anche sulla base della disciplina regionale di cui all'articolo 2, comma 2-*sexies*, lettera b), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, criteri generali per l'adozione, da parte del direttore generale delle aziende di cui all'articolo 2, degli atti normativi interni, ivi compreso l'atto aziendale previsto dall'articolo 3.

4. In caso di mancato raggiungimento dell'intesa entro novanta giorni dalla trasmissione della proposta regionale del protocollo d'intesa di cui al comma 1, si applica la procedura sostitutiva prevista dal comma 4 dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. La medesima procedura si applica altresi' ove la proposta regionale non sia trasmessa entro novanta giorni dall'entrata in vigore del Piano sanitario regionale.

5. I commi 1 degli articoli 6 e 6-*bis* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni sono abrogati. Il termine previsto dai commi 2 e 3 del predetto articolo 6-*bis* e' differito alla data di entrata in vigore dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dal comma 2.

Art. 2.
Aziende ospedaliero-universitarie

1. La collaborazione fra Servizio sanitario nazionale e universita', si realizza, salvo quanto previsto ai commi 4, ultimo periodo, e 5, attraverso aziende ospedaliero-universitarie, aventi autonoma personalita' giuridica, le quali perseguono le finalita' di cui al presente articolo.

2. Per un periodo transitorio di quattro anni dall'entrata in vigore del presente decreto, le aziende ospedaliero-universitarie si articolano, in via sperimentale, in due tipologie organizzative:
a) aziende ospedaliere costituite in seguito alla trasformazione dei policlinici universitari a gestione diretta, denominate aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio sanitario nazionale;
b) aziende ospedaliere costituite mediante trasformazione dei presidi ospedalieri nei quali insiste la prevalenza del corso di laurea in medicina e chirurgia, anche operanti in strutture di pertinenza dell'universita', denominate aziende ospedaliere integrate con l'universita'.

3. Al termine del quadriennio di sperimentazione, alle aziende di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista dal presente decreto, salvo gli adattamenti necessari, in base anche ai risultati della sperimentazione, per pervenire al modello aziendale unico di azienda ospedaliero - universitaria. Gli eventuali adattamenti sono definiti con atto di indirizzo e coordinamento emanato ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, su proposta dei Ministri della sanita' e dell'universita' della ricerca scientifica e tecnologica e, ove necessario, con apposito provvedimento legislativo.

4. Per le attivita' assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca dell'universita' di cui all'articolo 1, la regione e l'universita' individuano, in conformita' alle scelte definite dal Piano sanitario regionale, l'azienda di riferimento di cui ai commi 1 e 2. Tali aziende sono caratterizzate da unitarieta' strutturale e logistica. Qualora nell'azienda di riferimento non siano disponibili specifiche strutture essenziali per l'attivita' didattica, l'universita' concorda con la regione, nell'ambito dei protocolli di intesa, l'utilizzazione di altre strutture pubbliche.

5. Le universita' concordano altresi' con la regione, nell'ambito dei protocolli d'intesa, ogni eventuale utilizzazione, tramite l'azienda di riferimento, di specifiche strutture assistenziali private, purche' gia' accreditate e qualora non siano disponibili strutture nell'azienda di riferimento e, in via subordinata, nelle altre strutture pubbliche di cui al comma 4.

6. Le aziende di cui ai commi 1 e 2 operano nell'ambito della programmazione sanitaria nazionale e regionale e concorrono entrambe sia al raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima, sia alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'universita', in considerazione dell'apporto reciproco tra le funzioni del Servizio sanitario nazionale e quelle svolte dalle facolta' di medicina e chirurgia. Le attivita' assistenziali svolte perseguono l'efficace e sinergica integrazione con le funzioni istituzionali dell'universita', sulla base dei princi'pi e delle modalita' proprie dell'attivita' assistenziale del Servizio sanitario nazionale, secondo le specificazioni definite nel presente decreto.

7. Le aziende ospedaliere integrate con l'universita' di cui al comma 2, lettera b), sono costituite secondo il procedimento previsto nell'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni; la proposta regionale e' formulata d'intesa con l'universita'. Le modalita' organizzative e gestionali di tali aziende sono disciplinate dal decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, salve le specifiche disposizioni contenute nel presente decreto.

8. Le aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio sanitario nazionale di cui al comma 2, lettera a) sono costituite, con autonoma personalita' giuridica, dall'universita', d'intesa con la regione, ed operano secondo modalita' organizzative e gestionali determinate dall'azienda in analogia alle disposizioni degli articoli 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 4 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, salve le specifiche disposizioni contenute nel presente decreto.

9. Alle aziende di cui ai commi 1 e 2 si applicano gli articoli 8-*bis*, 8-*ter* e 8-*quater* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, salvo quanto previsto dal presente decreto.

10. Sono abrogati i commi 5 e 6 dell'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

Art. 3.
Organizzazione interna delle aziende

1. L'organizzazione dipartimentale e' il modello ordinario di gestione operativa delle aziende di cui all'articolo 2, al fine di assicurare l'esercizio integrato delle attivita' assistenziali, didattiche e di ricerca. I dipartimenti sono articolati in strutture complesse e in articolazioni funzionali, definite strutture semplici. I dipartimenti e le strutture interne, complesse e semplici, sono costituite e organizzate in conformita' al presente decreto e alla normativa regionale di cui all'art. 8-*quater*, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. L'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 8-*quater*, comma 3, del medesimo decreto e' adottato, per la parte relativa ai dipartimenti ad attivita' integrata e alle strutture complesse che li costituiscono, relativi alle aziende di cui all'articolo 2, di concerto con il Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica. Le relazioni organizzative e funzionali tra i dipartimenti ed attivita' integrata ed i dipartimenti universitari sono stabilite nei protocolli d'intesa tra regione e universita' interessate.

2. Nell'atto aziendale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono altresi' disciplinati, sulla base dei principi e dei criteri stabiliti nei protocolli d'intesa tra regione e universita', la costituzione,

l'organizzazione e il funzionamento dei dipartimenti ad attivita' integrata e sono individuate le strutture complesse che li compongono, indicando quelle a direzione universitaria.

3. L'atto aziendale e' adottato dal direttore generale, d'intesa con il rettore dell'universita' limitatamente ai dipartimenti ed alle strutture di cui al comma 2.

4. Il direttore del dipartimento ad attivita' integrata e' nominato dal direttore generale d'intesa con il rettore dell'universita'. Il direttore del dipartimento e' scelto fra i responsabili delle strutture complesse di cui si compone il dipartimento sulla base di requisiti di capacita' gestionale e organizzativa, esperienza professionale e *curriculum* scientifico. Il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui e' preposto.

5. Il dipartimento ad attivita' integrata e' organizzato come centro di responsabilita' e di costo unitario in modo da garantire unitarieta' della gestione, l'ottimale collegamento tra assistenza, didattica e ricerca, la necessaria flessibilita' operativa e individua i servizi che, per motivi di economicita' ed efficienza, sono comuni al dipartimento, per quanto riguarda i locali, il personale, le apparecchiature, le strutture di degenza e ambulatoriali. Il direttore del dipartimento ad attivita' integrata assicura l'utilizzazione delle strutture assistenziali e lo svolgimento delle relative attivita' da parte del personale universitario ed ospedaliero per scopi di didattica e di ricerca; assume responsabilita' di tipo gestionale nei confronti del direttore generale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti, tenendo anche conto della necessita' di soddisfare le peculiari esigenze connesse alle attivita' didattiche e scientifiche.

6. Le strutture complesse che compongono i singoli dipartimenti ad attivita' integrata sono istituite, modificate o soppresse dal direttore generale, con l'atto aziendale di cui al comma 2, in attuazione delle previsioni del Piano sanitario regionale e dei piani attuativi locali, nei limiti dei volumi e delle tipologie della produzione annua assistenziale prevista, nonche' delle disponibilita' di bilancio, ferma restando la necessaria intesa con il rettore per le strutture qualificate come essenziali ai fini dell'attivita' di didattica e di ricerca ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d).

7. L'atto aziendale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, puo' prevedere, oltre ai dipartimenti ad attivita' integrata di cui al presente articolo, la costituzione di dipartimenti assistenziali, ai sensi dell'articolo 17-*bis* del medesimo decreto, anche nelle aziende di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a).

Art. 4.
Organi delle aziende

1. Sono organi delle aziende di cui all'articolo 2:
a) il direttore generale;
b) il collegio sindacale;
c) l'organo di indirizzo.

2. Il direttore generale e' nominato dalla regione, acquisita l'intesa con il rettore dell'universita'. Limitatamente al periodo quadriennale di sperimentazione nelle aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio sanitario nazionale, il direttore generale e' nominato dal rettore dell'universita', acquisita l'intesa con la regione. I requisiti per la nomina a direttore generale delle aziende di cui all'articolo 2, sono quelli stabiliti nell'articolo 3-*bis* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni; ai direttori generali si applicano gli articoli, 3 e seguenti del medesimo decreto legislativo, ove non derogati dal presente decreto. I protocolli d'intesa tra regioni e universita' disciplinano i procedimenti di verifica dei risultati dell'attivita' dei direttori generali e le relative procedure di conferma e revoca, sulla base dei principi di cui all'articolo 3-*bis* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

3. Al Collegio sindacale si applicano le disposizioni dell'articolo 3-*ter* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Il Collegio e' composto da cinque membri designati uno dalla regione, uno dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, uno dal Ministro della sanita', uno dal Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica e uno dall'universita' interessata.

4. L'organo di indirizzo, con riferimento ai dipartimenti ad attivita' integrata di cui all'articolo 3, ha il compito di proporre iniziative e misure per assicurare la coerenza della programmazione generale dell'attivita' assistenziale dell'azienda con la programmazione didattica e scientifica delle universita' e di verificare la corretta attuazione della programmazione. La composizione dell'organo di indirizzo, nel numero massimo di cinque membri, e' stabilita nei protocolli d'intesa tra regione e universita'. L'organo di indirizzo e' presieduto da un presidente scelto all'interno del medesimo, nominato dalla regione d'intesa con il rettore. Durante il periodo transitorio, nelle aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio sanitario nazionale, il presidente e' nominato dal rettore d'intesa con la regione. I componenti dell'organo di indirizzo sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di organizzazione e programmazione dei servizi sanitari, durano in carica 4 anni e possono essere confermati. E' membro di diritto dell'organo di indirizzo il preside della facolta' di medicina e chirurgia. Non possono far parte dell'organo di indirizzo ne' i dipendenti dell'Azienda, ne' altri componenti della facolta' di medicina e chirurgia. Il presidente dell'organo di indirizzo lo convoca, lo presiede e ne fissa l'ordine del giorno. Il direttore generale partecipa ai lavori dell'organo di indirizzo, senza diritto di voto.

5. Il collegio di direzione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni e' composto dal direttore sanitario, dal direttore amministrativo, dai direttori dei dipartimenti ad attivita' integrata e dai direttori dei dipartimenti di cui all'articolo 3, comma 7.

6. Agli organi di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19-*quater* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

Art. 5.
Norme in materia di personale

1. I professori e i ricercatori universitari, che svolgono attivita' assistenziale presso le aziende e le strutture di cui all'articolo 2 sono individuate con apposito atto del direttore generale dell'azienda di riferimento d'intesa con il rettore, in conformita' ai criteri stabiliti nel protocollo d'intesa tra la regione e l'universita' relativi anche al collegamento della programmazione della facolta' di medicina e chirurgia con la programmazione aziendale. Con lo stesso atto, e' stabilita l'afferenza dei singoli professori e ricercatori universitari ai dipartimenti di cui all'articolo 3, assicurando la coerenza fra il settore scientifico-disciplinare di inquadramento e la specializzazione disciplinare posseduta e l'attivita' del dipartimento. I protocolli d'intesa tra universita' e regione determinano, in caso di conferimento di compiti didattici, l'attribuzione di funzioni assistenziali alle figure equiparate di cui all'articolo 16 della legge 19 novembre 1990, n. 341, con l'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo e all'articolo 6.

2. Ai professori e ricercatori universitari di cui al comma 1, fermo restando il loro stato giuridico, si applicano, per quanto attiene all'esercizio dell'attivita' assistenziale, al rapporto con le aziende e a quello con il direttore generale, le norme stabilite per il personale del Servizio sanitario nazionale. Fermo restando l'applicazione del presente decreto, apposite linee guida emanate con decreti dei Ministri della sanita' e dell'universita', d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni, possono stabilire specifiche modalita' attuative in relazione alle esigenze di didattica e di ricerca. Dell'adempimento dei doveri assistenziali il personale universitario risponde al direttore generale. Le attivita' assistenziali svolte dai professori e dai ricercatori universitari si integrano con quelle di didattica e ricerca. L'obbligo dell'esercizio dell'attivita' assistenziale per i professori e per i ricercatori e' sospeso nei casi di aspettativa o congedo ai sensi degli articoli 12, 13 e 17 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382. Le autorizzazioni di cui al predetto articolo 17 sono concesse dal rettore, previa intesa con il direttore generale, per assicurare la compatibilita' con l'ordinario esercizio dell'attivita' assistenziale. Non e' altrimenti consentito al predetto personale recedere dall'attivita' assistenziale.

3. Salvo quanto diversamente disposto dal presente decreto, nei confronti del personale di cui al comma 1, si applicano le disposizioni degli articoli 15, 15-*bis*, 15-*ter*, 15-*quater*, 15-*quinques*, 15-*sexies* e 1-*nonies*, comma 2. del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

4. Ai professori di prima fascia ai quali non sia stato possibile conferire un incarico di direzione di struttura semplice o complessa, il direttore generale, sentito il rettore, affida, comunque la responsabilita' e la gestione di programmi, infra o interdipartimentali finalizzati alla integrazione delle attivita' assistenziali, didattiche e di ricerca, con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche ed assistenziali, nonche' al coordinamento delle attivita' sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica ed assistenziale. La responsabilita' e la gestione di analoghi programmi puo' essere affidata, in relazione alla minore complessita' e rilevanza degli stessi, anche ai professori di seconda fascia ai quali non sia stato conferito un incarico di direzione semplice o complessa. Gli incarichi sono assimilati, a tutti gli effetti, agli incarichi di responsabilita' rispettivamente di struttura complessa e di struttura semplice. I professori di prima fascia che non accettano gli incarichi di responsabilita' e di gestione dei programmi di cui al primo periodo del presente comma non possono svolgere funzioni di direzione nell'ambito delle disposizioni attuative del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, limitatamente alle scuole di specializzazione.

5. L'attribuzione e la revoca ai professori e ai ricercatori universitari dell'incarico di direzione di una struttura, individuata come complessa ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e' effettuata dal direttore generale d'intesa con il rettore, sentito il direttore di dipartimento. L'attribuzione e' effettuata senza esperimento delle procedure di cui all'articolo 15-*ter*, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 502 del 1992 fermo restando l'obbligo del possesso dei requisiti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484. L'attestato di formazione manageriale di cui all'articolo 15, comma 8, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni puo' essere sostituito da altro titolo dichiarato equipollente, con decreto dei Ministri della sanita' e dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica. Fino alla costituzione dei dipartimenti, si prescinde dal parere del direttore di dipartimento.

6. L'attribuzione e la revoca ai professori e ai ricercatori universitari degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale e' effettuata dal direttore generale su proposta del responsabile della struttura complessa di appartenenza, previo accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti di cui agli articoli 15, 15-*bis* e 15-*ter* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

7. I professori e i ricercatori universitari afferenti alla facolta' di medicina e chirurgia optano rispettivamente per l'esercizio di attivita' assistenziale intramuraria i sensi dell'articolo 15-*quinquies* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni e secondo le tipologie di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 2 dello stesso articolo, di seguito definita come attivita' assistenziale esclusiva, ovvero per l'esercizio di attivita' libero professionale extramuraria. L'opzione per l'attivita' assistenziale esclusiva e' requisito necessario per l'attribuzione ai professori e ai ricercatori universitari di incarichi di direzione di struttura nonche' dei programmi di cui al comma 4.

8. Entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto i professori e i ricercatori universitari, in servizio alla predetta data ovvero che saranno nominati in ruolo a seguito di procedure di reclutamento indette prima della predetta data, esercitano o rinnovano l'opzione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 7. In assenza di comunicazione entro il termine, si intende che abbia optato per l'attivita' assistenziale esclusiva.

9. I professori e i ricercatori universitari che hanno optato per l'attivita' libero professionale extramuraria possono modificare l'opzione al 31 dicembre di ogni anno.

10. I professori e i ricercatori universitari di cui al comma 8 che ha optato per l'attivita' assistenziale esclusiva possono modificare l'opzione solamente nei seguenti casi:
a) mutamento di stato giuridico per effetto della nomina in ruolo nelle fasce di professore associato e ordinario a seguito di procedure di valutazione comparativa ai sensi della legge n. 210 del 1998;
b) mutamento del settore scientifico-disciplinare di inquadramento che comporti l'esercizio di una diversa attivita' assistenziale;

c) trasferimento da diverso ateneo di altra regione;
d) cessazione dai periodi di congedo e aspettativa di cui agli articoli 12 e 13 del decreto del Presidente della Repubblica n. 382 del 1980, nonche' di cui all'articolo 17 del predetto decreto del Presidente della Repubblica, se di durata pari o superiore all'anno ed al comma 17 del presente articolo.

11. I professori e i ricercatori universitari che hanno modificato l'opzione ai sensi del comma 10 cessa dall'attivita' assistenziale ordinaria, salvo la facolta' di optare nuovamente per l'attivita' assistenziale esclusiva. L'eventuale attivita' libero professionale non puo' comunque essere svolta nelle strutture accreditate con il Servizio sanitario nazionale. Ad essi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 15-*nonies*, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Qualora i protocolli d'intesa di cui al predetto articolo 15-*nonies*, comma 2, non siano stipulati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto si provvede in via sostitutiva, previa diffida ad adempiere entro i successivi trenta giorni, con decreti interministeriali dei Ministri della sanita' e dell'universita', sentita la Conferenza Stato regioni.

12. I professori e i ricercatori universitari nominati in ruolo successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto possono svolgere unicamente l'attivita' assistenziale esclusiva; gli interessati possono optare per l'attivita' libero professionale extramuraria nei casi ed alle condizioni di cui ai commi 10 e 11. Fino alla data di entrata in vigore della legge di riordino dello stato giuridico universitario lo svolgimento di attivita' libero professionale intramuraria comporta l'opzione per il tempo pieno e lo svolgimento dell'attivita' extramuraria comporta l'opzione per il tempo definito ai sensi dell'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

13. Gli incarichi di natura professionale e quelli di direzione di struttura semplice o complessa nonche' quella di direzione dei programmi, attribuiti a professori o ricercatori universitari, sono soggetti alle valutazioni e verifiche previste dalle norme vigenti per il personale del servizio sanitario nazionale, secondo le modalita' indicate da apposito collegio tecnico disciplinato nell'atto aziendale di cui all'articolo 3. Sono, altresi', soggetti a valutazione i professori di prima fascia di cui all'ultimo periodo del comma 4. Nel caso di valutazione negativa nei confronti di professori o ricercatori universitari il direttore ne da comunicazione al rettore per i conseguenti provvedimenti.

14. Ferme restando le sanzioni ed i procedimenti disciplinari da attuare in base alle vigenti disposizioni di legge, nei casi di gravissime mancanze ai doveri d'ufficio, il direttore generale previo parere conforme, da esprimere entro ventiquattro ore dalla richiesta, di un apposito comitato costituito da tre garanti, nominati di intesa tra rettore e direttore generale per un triennio, puo' sospendere i professori ed i ricercatori universitari dall'attivita' assistenziale e disporne l'allontanamento dall'azienda, dandone immediata comunicazione al rettore per gli ulteriori provvedimenti di competenza. Qualora il comitato non si esprime nelle ventiquattro ore previste, il parere si intende espresso in senso conforme.

15. Le aziende di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), per esigenze assistenziali cui non possono far fronte con l'organico funzionale di cui al comma 1, possono stipulare, nel limite del 2 per cento dell'organico, contratti di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a 4 anni, non rinnovabili, con personale medico o sanitario laureato assunto con le modalita' previste per il corrispondente personale del Servizio sanitario nazionale. Detto personale e' assoggettato alla disciplina sul rapporto esclusivo di cui all'articolo 15-*quinquies* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. E' fatto divieto all'universita' di assumere personale medico o sanitario laureato con compiti esclusivamente assistenziali.

16. I professori e i ricercatori universitari, ai quali e' attribuito dalle aziende di cui agli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, un incarico di struttura complessa ai sensi degli articoli 15, comma 7, e 15-*ter*, comma 2, dello stesso decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, cessano dal servizio salvo che, compatibilmente con le esigenze didattiche e di ricerca siano collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento della anzianita' di servizio per tutta la durata dell'incarico. Si applica il comma 11, terzo e quarto periodo, dell'articolo 3-*bis* del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

Art. 6.
Trattamento economico del personale universitario

1. Fermo restando l'obbligo di soddisfare l'impegno orario minimo di presenza nelle strutture aziendali per le relative attivita' istituzionali, al personale di cui al comma 1 dell'articolo 5 si riconosce, oltre ai compensi legati alle particolari condizioni di lavoro, ove spettanti, oltre al trattamento economico erogato dall'universita':
a) un trattamento aggiuntivo graduato in relazione alle responsabilita' connesse ai diversi tipi di incarico;
b) un trattamento aggiuntivo graduato in relazione ai risultati ottenuti nell'attivita' assistenziale e gestionale, valutati secondo parametri di efficacia, appropriatezza ed efficienza, nonche' all'efficacia nella realizzazione della integrazione tra attivita' assistenziale, didattica e di ricerca.

2. I trattamenti di cui al comma 1 sono erogati nei limiti delle risorse da attribuire ai sensi dell'articolo 102, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 382 del 1980, globalmente considerate e sono definiti secondo criteri di congruita' e proporzione rispetto a quelle previste al medesimo scopo dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni. Tali trattamenti sono adeguati in base agli incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali per il personale sanitario del servizio sanitario nazionale. Il trattamento economico di equiparazione in godimento all'atto dell'entrata in vigore del presente decreto e' conservato fino all'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1.

3. I protocolli d'intesa prevedono le forme e le modalita' di accesso dei dirigenti sanitari del S.S.N., che operano nei dipartimenti ad attivita' integrata, impegnati in attivita' didattica, ai fondi di ateneo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 19 ottobre 1999, n. 370.

4. Ferma restando l'abrogazione delle norme incompatibili con il presente decreto sono comunque abrogate le parti dell'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica n. 382/1980 che disciplinano l'attribuzione del trattamento economico integrativo.

Art. 7.
Finanziamento, patrimonio e contabilita'

1. Al sostegno economico-finanziario delle attivita' svolte dalle Aziende concorrono risorse messe a disposizione sia dall'Universita' sia dal Fondo sanitario regionale ai sensi del presente comma. Alle attivita' correnti concorrono le Universita' con l'apporto di personale docente e non docente e di beni mobili ed immobili ai sensi dell'articolo 8 sia le regioni mediante il corrispettivo dell'attivita' svolta secondo l'ammontare globale predefinito di cui all'articolo 8-*sexies* del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni, previa definizione degli accordi di cui all'articolo 8-*quinquies* del medesimo decreto legislativo. Regioni ed universita' concorrono con propri finanziamenti all'attuazione di programmi di rilevante interesse per la regione e per l'universita', definiti d'intesa.

2. Le aziende ospedaliere di riferimento di cui all'articolo 2, commi 1 e 2, del presente decreto, limitatamente all'attivita' direttamente svolta, sono classificate, previa verifica dell'adeguamento ai requisiti, nella fascia di presidi a piu' elevata complessita' assistenziale; la regione riconosce i maggiori costi indotti sulle attivita' assistenziali dalle funzioni di didattica e di ricerca, detratta una quota correlata ai minori costi derivanti dall'apporto di personale universitario. In attesa di procedere alla verifica da parte dei Ministeri interessati e delle regioni, dei maggiori costi sostenuti per l'attivita' assistenziale dalle Aziende di cui all'articolo 2, la Regione riconosce alle aziende una remunerazione determinata sulla base di apposito accordo definito in sede di Conferenza Stato-Regioni, su proposta dei Ministri della sanita' e dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Fino al predetto accordo si applicano i criteri in materia, stabiliti con il decreto interministeriale 31 luglio 1997, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n.181 del 5 agosto 1997.

3. Alle aziende di cui all'articolo 2, commi 1 e 2 del presente decreto si applica l'articolo 5 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, ove non derogato dal presente decreto.

Art. 8.
Norme transitorie e finali

1. Alle universita' non statali che gestiscono direttamente policlinici universitari si applica per analogia, la disciplina del presente decreto, fatte salve le particolari forme di autonomia statutaria ad esse spettanti. l protocolli d'intesa disciplinano gli ambiti operativi-organizzativi. Non possono in ogni caso essere derogate le disposizioni di cui all'articolo 5.

2. La realizzazione di nuove aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio sanitario nazionale oltre quelle di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a) nonche' di nuovi policlinici gestiti da universita' non statali, anche attraverso l'utilizzazione di strutture pubbliche o private gia' accreditate, deve essere preventivamente autorizzata con decreto del Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica di concerto con il Ministro della sanita', sentita la Conferenza Stato - regioni, tenendo conto del fabbisogno formativo complessivo del Paese e della localizzazione delle strutture formative gia' esistenti. Alla costituzione delle aziende di cui al presente comma nonche' delle aziende di cui all'articolo 2, comma 1, si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanita' di concerto con il Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica. Per quanto concerne le aziende di cui all'articolo 2, comma 1, al termine del quadriennio di cui all'articolo 2 comma 2, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri determina, altresi', le modalita' di nomina del direttore generale e del Presidente dell'organo di indirizzo.

3. Il comma 2 dell'articolo 46 del decreto legislativo n. 368 del 17 agosto 1999, e' sostituito dal seguente: "2. Le disposizioni di cui agli articoli dal 37 al 42 si applicano dall'entrata in vigore del provvedimento di cui al comma 1; fino alla data di entrata in vigore del predetto provvedimento si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257".

4. I protocolli di intesa regolamentano il trasferimento, l'uso e l'assegnazione dei beni attualmente utilizzati dai policlinici universitari, secondo i seguenti criteri:
a) concessione a titolo gratuito alle nuove aziende di cui all'articolo 2, comma 2, dei beni demaniali o comunque in uso gratuito e perpetuo alle universita', nonche' dei beni immobili e mobili di proprieta' dell'universita', gia' destinati in modo prevalente all'attivita' assistenziale, con oneri di manutenzione a carico delle aziende citate e con vincolo di destinazione ad attivita' assistenziale, previa individuazione dei singoli beni con un apposito protocollo di intesa o atto aggiuntivo al medesimo. Alla cessazione della destinazione ad attivita' assistenziale il bene rientra nella piena disponibilita' dell'universita'. Il bene e' valutato come apporto patrimoniale ai sensi dell'articolo 7, comma 1;
b) successione delle nuove aziende di cui all'articolo 2, comma 2, alle universita' nei rapporti di locazione per gli immobili locati.

5. Alle procedure concernenti il trasferimento o l'utilizzazione del personale non docente alle aziende di cui all'art. 2, comma 2, si provvede con uno o piu' decreti interministeriali dei Ministri della sanita', dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica, della funzione pubblica e del tesoro, sentite le organizzazioni sindacali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni.

6. Le aziende di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a) succedono ai rapporti di lavoro a tempo determinato in essere con le universita' per le esigenze dei policlinici a gestione diretta fino alla loro scadenza.

7. Con atto di indirizzo e coordinamento adottato su proposta dei Ministri della sanita', dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica e del tesoro, sono previste le modalita' per la compartecipazione delle regioni e delle universita', per quanto di rispettiva competenza e nell'ambito di piani pluriennali di rientro, ai risultati di gestione delle aziende.

8. Le disposizioni del presente decreto concernenti il personale universitario si applicano a tutto il personale universitario in servizio presso le aziende ed i presidi di cui all'articolo 2 ivi compresi gli attuali policlinici a gestione diretta, le aziende ospedaliere in cui insiste la prevalenza del biennio clinico della facolta' di medicina, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, nonche' al personale universitario comunque in servizio presso altri istituti e strutture pubbliche o private che erogano assistenza sanitaria.

LEGGE 30 dicembre 2010, n. 240 - Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario. (GU n. 10 del 14-1-2011 - S. O. n.11) Entrata in vigore: 29/01/2011

TITOLO I

ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA UNIVERSITARIO

Art. 1. (Principi ispiratori della riforma)

1. Le università sono sede primaria di libera ricerca e di libera formazione nell'ambito dei rispettivi ordinamenti e sono luogo di apprendimento ed elaborazione critica delle conoscenze; operano, combinando in modo organico ricerca e didattica, per il progresso culturale, civile ed economico della Repubblica.

2. In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33 e al titolo V della parte II della Costituzione, ciascuna università opera ispirandosi a principi di autonomia e di responsabilità. Sulla base di accordi di programma con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di seguito denominato «Ministero», le università che hanno conseguito la stabilità e sostenibilità del bilancio, nonché risultati di elevato livello nel campo della didattica e della ricerca, possono sperimentare propri modelli funzionali e organizzativi, ivi comprese modalità di composizione e costituzione degli organi di governo e forme sostenibili di organizzazione della didattica e della ricerca su base policentrica, diverse da quelle indicate nell'articolo 2. Il Ministero, con decreto di natura non regolamentare, definisce i criteri per l'ammissione alla sperimentazione e le modalità di verifica periodica dei risultati conseguiti.

3. Il Ministero, nel rispetto delle competenze delle regioni, provvede a valorizzare il merito, a rimuovere gli ostacoli all'istruzione universitaria e a garantire l'effettiva realizzazione del diritto allo studio. A tal fine, pone in essere specifici interventi per gli studenti capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, che intendano iscriversi al sistema universitario della Repubblica per portare a termine il loro percorso formativo.

4. Il Ministero, nel rispetto della libertà di insegnamento e dell'autonomia delle università, indica obiettivi e indirizzi strategici per il sistema e le sue componenti e, tramite l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) per quanto di sua competenza, ne verifica e valuta i risultati secondo criteri di qualità, trasparenza e promozione del merito, anche sulla base delle migliori esperienze diffuse a livello internazionale, garantendo una distribuzione delle risorse pubbliche coerente con gli obiettivi, gli indirizzi e le attività svolte da ciascun ateneo, nel rispetto del principio della coesione nazionale, nonché con la valutazione dei risultati conseguiti.

5. La distribuzione delle risorse pubbliche deve essere garantita in maniera coerente con gli obiettivi e gli indirizzi strategici per il sistema e le sue componenti, definiti ai sensi del comma 4.

6. Sono possibili accordi di programma tra le singole università o aggregazioni delle stesse e il Ministero al fine di favorire la competitività delle università, migliorandone la qualità dei risultati, tenuto conto degli indicatori di contesto relativi alle condizioni di sviluppo regionale.

Art. 2. (Organi e articolazione interna delle università)

1. Le università statali, nel quadro del complessivo processo di riordino della pubblica amministrazione, provvedono, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, a modificare i propri statuti in materia di organizzazione e di organi di governo dell'ateneo, nel rispetto dei principi di autonomia di cui all'articolo 33 della Costituzione, ai sensi dell'articolo 6 della legge 9 maggio 1989, n. 168, secondo principi di semplificazione, efficienza, efficacia, trasparenza dell'attività amministrativa e accessibilità delle informazioni relative all'ateneo, con l'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione dei seguenti organi:

1) rettore;

2) senato accademico;

3) consiglio di amministrazione;

4) collegio dei revisori dei conti;

5) nucleo di valutazione;

6) direttore generale;

b) attribuzione al rettore della rappresentanza legale dell'università e delle funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche; della responsabilità del perseguimento delle finalità dell'università secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito; della funzione di proposta del documento di programmazione triennale di ateneo, di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, anche tenuto conto delle proposte e dei pareri del senato accademico, nonché della funzione di proposta del bilancio di previsione annuale e triennale e del conto consuntivo; della funzione di proposta del direttore generale ai sensi della lettera n) del presente comma, nonché di iniziativa dei procedimenti disciplinari, secondo le modalità previste dall'articolo 10; di ogni altra funzione non espressamente attribuita ad altri organi dallo statuto;

c) determinazione delle modalità di elezione del rettore tra i professori ordinari in servizio presso le università italiane. Qualora risulti eletto un professore appartenente ad altro ateneo, l'elezione si configura anche come chiamata e concomitante trasferimento nell'organico dei professori della nuova sede, comportando altresì lo spostamento della quota di finanziamento ordinario relativa alla somma degli oneri stipendiali in godimento presso la sede di provenienza del professore stesso. Il posto che si rende in tal modo vacante può essere coperto solo in attuazione delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

d) durata della carica di rettore per un unico mandato di sei anni, non rinnovabile;

e) attribuzione al senato accademico della competenza a formulare proposte e pareri obbligatori in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti, anche con riferimento al documento di programmazione triennale di ateneo, di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, nonché di attivazione, modifica o soppressione di corsi, sedi, dipartimenti, strutture di cui al comma 2, lettera c); ad approvare il regolamento di ateneo; ad approvare, previo parere favorevole del consiglio di amministrazione, i regolamenti, compresi quelli di competenza dei dipartimenti e delle strutture di cui al comma 2, lettera c), in materia di didattica e di ricerca, nonché il codice etico di cui al comma 4; a svolgere funzioni di coordinamento e di raccordo con i dipartimenti e con le strutture di cui al comma 2, lettera c); a proporre al corpo elettorale con maggioranza di almeno due terzi dei suoi componenti una mozione di sfiducia al rettore non prima che siano trascorsi due anni dall'inizio del suo mandato; ad esprimere parere obbligatorio sul bilancio di previsione annuale e triennale e sul conto consuntivo dell'università;

f) costituzione del senato accademico su base elettiva, in un numero di membri proporzionato alle dimensioni dell'ateneo e non superiore a trentacinque unità, compresi il rettore e una rappresentanza elettiva degli studenti; composizione per almeno due terzi con docenti di ruolo, almeno un terzo dei quali direttori di dipartimento, eletti in modo da rispettare le diverse aree scientifico-disciplinari dell'ateneo;

g) durata in carica del senato accademico per un massimo di quattro anni e rinnovabilità del mandato per una sola volta;

h) attribuzione al consiglio di amministrazione delle funzioni di indirizzo strategico, di approvazione della programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale, nonché di vigilanza sulla sostenibilità finanziaria delle attività; della competenza a deliberare, previo parere del senato accademico, l'attivazione o soppressione di corsi e sedi; della competenza ad adottare il regolamento di amministrazione e contabilità, nonché, su proposta del rettore e previo parere del senato accademico per gli aspetti di sua competenza, ad approvare il bilancio di previsione annuale e triennale, il conto consuntivo e il documento di programmazione triennale di cui alla lettera b) del presente comma; del dovere di trasmettere al Ministero e al Ministero dell'economia e delle finanze sia il bilancio di previsione annuale e triennale sia il conto consuntivo; della competenza a conferire l'incarico di direttore generale di cui alla lettera a), numero 6), del presente comma; della competenza disciplinare relativamente ai professori e ricercatori universitari, ai sensi dell'articolo 10; della competenza ad approvare la proposta di chiamata da parte del dipartimento, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e), e dell'articolo 24, comma 2, lettera d);

i) composizione del consiglio di amministrazione nel numero massimo di undici componenti, inclusi il rettore, componente di diritto, ed una rappresentanza elettiva degli studenti; designazione o scelta degli altri componenti, secondo modalità previste dallo statuto, tra candidature individuate, anche mediante avvisi pubblici, tra personalità italiane o straniere in possesso di comprovata competenza in campo

gestionale ovvero di un'esperienza professionale di alto livello con una necessaria attenzione alla qualificazione scientifica culturale; non appartenenza ai ruoli dell'ateneo, a decorrere dai tre anni precedenti alla designazione e per tutta la durata dell'incarico, di un numero di consiglieri non inferiore a tre nel caso in cui il consiglio di amministrazione sia composto da undici membri e non inferiore a due nel caso in cui il consiglio di amministrazione sia composto da un numero di membri inferiore a undici; previsione che fra i membri non appartenenti al ruolo dell'ateneo non siano computati i rappresentanti degli studenti iscritti all'ateneo medesimo; previsione che il presidente del consiglio di amministrazione sia il rettore o uno dei predetti consiglieri esterni ai ruoli dell'ateneo, eletto dal consiglio stesso; possibilità di prevedere il rinnovo non contestuale dei diversi membri del consiglio di amministrazione al fine di garantire un rinnovo graduale dell'intero consiglio;

l) previsione, nella nomina dei componenti il consiglio di amministrazione, del rispetto, da parte di ciascuna componente, del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici;

m) durata in carica del consiglio di amministrazione per un massimo di quattro anni; durata quadriennale del mandato fatta eccezione per quello dei rappresentanti degli studenti, di durata biennale; rinnovabilità del mandato per una sola volta;

n) sostituzione della figura del direttore amministrativo con la figura del direttore generale, da scegliere tra personalità di elevata qualificazione professionale e comprovata esperienza pluriennale con funzioni dirigenziali; conferimento da parte del consiglio di amministrazione, su proposta del rettore, sentito il parere del senato accademico, dell'incarico di direttore generale, regolato con contratto di lavoro a tempo determinato di diritto privato di durata non superiore a quattro anni rinnovabile; determinazione del trattamento economico spettante al direttore generale in conformità a criteri e parametri fissati con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di seguito denominato «Ministro», di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze; previsione del collocamento in aspettativa senza assegni per tutta la durata del contratto in caso di conferimento dell'incarico a dipendente pubblico;

o) attribuzione al direttore generale, sulla base degli indirizzi forniti dal consiglio di amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'ateneo, nonché dei compiti, in quanto compatibili, di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; partecipazione del direttore generale, senza diritto di voto, alle sedute del consiglio di amministrazione;

p) composizione del collegio dei revisori dei conti in numero di tre componenti effettivi e due supplenti, di cui un membro effettivo, con funzioni di presidente, scelto tra i magistrati amministrativi e contabili e gli avvocati dello Stato; uno effettivo e uno supplente, designati dal Ministero dell'economia e delle finanze; uno effettivo e uno supplente scelti dal Ministero tra dirigenti e funzionari del Ministero stesso; nomina dei componenti con decreto rettorale; durata del mandato per un massimo di quattro anni; rinnovabilità dell'incarico per una sola volta e divieto di conferimento dello stesso a personale dipendente della medesima università; iscrizione di almeno due componenti al Registro dei revisori contabili;

q) composizione del nucleo di valutazione, ai sensi della legge 19 ottobre 1999, n. 370, con soggetti di elevata qualificazione professionale in prevalenza esterni all' ateneo, il cui curriculum è reso pubblico nel sito internet dell'università; il coordinatore può essere individuato tra i professori di ruolo dell'ateneo;

r) attribuzione al nucleo di valutazione della funzione di verifica della qualità e dell'efficacia dell'offerta didattica, anche sulla base degli indicatori individuati dalle commissioni paritetiche docenti-studenti, di cui al comma 2, lettera g), del presente articolo, nonché della funzione di verifica dell'attività di ricerca svolta dai dipartimenti e della congruità del curriculum scientifico o professionale dei titolari dei contratti di insegnamento di cui all'articolo 23, comma 1, e attribuzione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale;

s) divieto per i componenti del senato accademico e del consiglio di amministrazione di ricoprire altre cariche accademiche, fatta eccezione per il rettore limitatamente al senato accademico e al consiglio di amministrazione e, per i direttori di dipartimento, limitatamente allo stesso senato, qualora risultino eletti a farne parte; di essere componente di altri organi dell'università salvo che del consiglio di dipartimento; di ricoprire il ruolo di direttore o presidente delle scuole di specializzazione o di fare parte del consiglio di amministrazione delle scuole di specializzazione; di rivestire alcun incarico di natura politica per la durata

del mandato e di ricoprire la carica di rettore o far parte del consiglio di amministrazione, del senato accademico, del nucleo di valutazione o del collegio dei revisori dei conti di altre università italiane statali, non statali o telematiche; di svolgere funzioni inerenti alla programmazione, al finanziamento e alla valutazione delle attività universitarie nel Ministero e nell'ANVUR; decadenza per i componenti del senato accademico e del consiglio di amministrazione che non partecipino con continuità alle sedute dell'organo di appartenenza.

2. Per le medesime finalità ed entro lo stesso termine di cui al comma 1, le università statali modificano, altresì, i propri statuti in tema di articolazione interna, con l'osservanza dei seguenti vincoli e criteri direttivi:

a) semplificazione dell'articolazione interna, con contestuale attribuzione al dipartimento delle funzioni finalizzate allo svolgimento della ricerca scientifica, delle attività didattiche e formative, nonché delle attività rivolte all'esterno ad esse correlate o accessorie;

b) riorganizzazione dei dipartimenti assicurando che a ciascuno di essi afferisca un numero di professori, ricercatori di ruolo e ricercatori a tempo determinato non inferiore a trentacinque, ovvero quaranta nelle università con un numero di professori, ricercatori di ruolo e a tempo determinato superiore a mille unità, afferenti a settori scientifico-disciplinari omogenei;

c) previsione della facoltà di istituire tra più dipartimenti, raggruppati in relazione a criteri di affinità disciplinare, strutture di raccordo, comunque denominate, con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio, e di gestione dei servizi comuni; previsione che, ove alle funzioni didattiche e di ricerca si affianchino funzioni assistenziali nell'ambito delle disposizioni statali in materia, le strutture assumano i compiti conseguenti secondo le modalità e nei limiti concertati con la regione di ubicazione, garantendo l'inscindibilità delle funzioni assistenziali dei docenti di materie cliniche da quelle di insegnamento e di ricerca;

d) previsione della proporzionalità del numero complessivo delle strutture di cui alla lettera c) alle dimensioni dell'ateneo, anche in relazione alla tipologia scientifico-disciplinare dell'ateneo stesso, fermo restando che il numero delle stesse non può comunque essere superiore a dodici;

e) previsione della possibilità, per le università con un organico di professori, di ricercatori di ruolo e ricercatori a tempo determinato inferiore a cinquecento unità, di darsi un'articolazione organizzativa interna semplificata alla quale vengono attribuite unitariamente le funzioni di cui alle lettere a) e c);

f) istituzione di un organo deliberante delle strutture di cui alla lettera c), ove esistenti, composto dai direttori dei dipartimenti in esse raggruppati, da una rappresentanza elettiva degli studenti, nonché, in misura complessivamente non superiore al 10 per cento dei componenti dei consigli dei dipartimenti stessi, da docenti scelti, con modalità definite dagli statuti, tra i componenti delle giunte dei dipartimenti, ovvero tra i coordinatori di corsi di studio o di dottorato ovvero tra i responsabili delle attività assistenziali di competenza della struttura, ove previste; attribuzione delle funzioni di presidente dell'organo ad un professore ordinario afferente alla struttura eletto dall'organo stesso ovvero nominato secondo modalità determinate dallo statuto; durata triennale della carica e rinnovabilità della stessa per una sola volta. La partecipazione all'organo di cui alla presente lettera non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese;

g) istituzione in ciascun dipartimento, ovvero in ciascuna delle strutture di cui alle lettere c) ovvero e), senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di una commissione paritetica docenti-studenti, competente a svolgere attività di monitoraggio dell'offerta formativa e della qualità della didattica nonché dell'attività di servizio agli studenti da parte dei professori e dei ricercatori; ad individuare indicatori per la valutazione dei risultati delle stesse; a formulare pareri sull'attivazione e la soppressione di corsi di studio. La partecipazione alla commissione paritetica di cui alla presente lettera non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese;

h) garanzia di una rappresentanza elettiva degli studenti negli organi di cui al comma 1, lettere f), i) e q), nonché alle lettere f) e g) del presente comma, in conformità a quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 21 aprile 1995, n. 120, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 1995, n. 236; attribuzione dell'elettorato passivo agli iscritti per la prima volta e non oltre il primo anno fuori corso ai corsi di laurea, laurea magistrale e dottorato di ricerca dell'università; durata biennale di ogni mandato e rinnovabilità per una sola volta;

i) introduzione di misure a tutela della rappresentanza studentesca, compresa la possibilità di accesso, nel rispetto della vigente normativa, ai dati necessari per l'esplicazione dei compiti ad essa attribuiti;

l) rafforzamento dell'internazionalizzazione anche attraverso una maggiore mobilità dei docenti e degli studenti, programmi integrati di studio, iniziative di cooperazione interuniversitaria per attività di studio e di ricerca e l'attivazione, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, di insegnamenti, di corsi di studio e di forme di selezione svolti in lingua straniera;

m) introduzione di sanzioni da irrogare in caso di violazioni del codice etico.

3. Gli istituti di istruzione universitaria a ordinamento speciale adottano, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, proprie modalità di organizzazione, nel rispetto dei principi di semplificazione, efficienza, efficacia, trasparenza dell'attività amministrativa e accessibilità delle informazioni relative all'ateneo di cui al comma 1 del presente articolo, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 6, comma 9, della legge 9 maggio 1989, n. 168.

4. Le università che ne fossero prive adottano entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge un codice etico della comunità universitaria formata dal personale docente e ricercatore, dal personale tecnico-amministrativo e dagli studenti dell'ateneo. Il codice etico determina i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, detta le regole di condotta nell'ambito della comunità. Le norme sono volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale. Sulle violazioni del codice etico, qualora non ricadano sotto la competenza del collegio di disciplina, decide, su proposta del rettore, il senato accademico.

5. In prima applicazione, lo statuto contenente le modifiche statutarie di cui ai commi 1 e 2 è predisposto da apposito organo istituito con decreto rettorale senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e composto da quindici componenti, tra i quali il rettore con funzioni di presidente, due rappresentanti degli studenti, sei designati dal senato accademico e sei dal consiglio di amministrazione. La partecipazione all'organo di cui al presente comma non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese. Ad eccezione del rettore e dei rappresentanti degli studenti, i componenti non possono essere membri del senato accademico e del consiglio di amministrazione. Lo statuto contenente le modifiche statutarie è adottato con delibera del senato accademico, previo parere favorevole del consiglio di amministrazione.

6. In caso di mancato rispetto del termine di cui al comma 1, il Ministero assegna all'università un termine di tre mesi per adottare le modifiche statutarie; decorso inutilmente tale termine, il Ministro costituisce, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una commissione composta da tre membri, compreso il presidente, in possesso di adeguata professionalità, con il compito di predisporre le necessarie modifiche statutarie.

7. Lo statuto, adottato ai sensi dei commi 5 e 6 del presente articolo, è trasmesso al Ministero che esercita il controllo previsto all'articolo 6 della legge 9 maggio 1989, n. 168, entro centoventi giorni dalla ricezione dello stesso.

8. In relazione a quanto previsto dai commi 1 e 2, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione dei nuovi statuti nella Gazzetta Ufficiale, i competenti organi universitari avviano le procedure per la costituzione dei nuovi organi statutari.

9. Gli organi collegiali delle università decadono al momento della costituzione di quelli previsti dal nuovo statuto. Gli organi il cui mandato scade entro il termine di cui al comma 1 restano in carica fino alla costituzione degli stessi ai sensi del nuovo statuto. Il mandato dei rettori in carica al momento dell'adozione dello statuto di cui ai commi 5 e 6 è prorogato fino al termine dell'anno accademico successivo. Sono comunque fatte salve le scadenze dei mandati in corso previste alla data dell'elezione dei rettori eletti, o in carica, se successive al predetto anno accademico. Il mandato dei rettori i quali, alla data di entrata in vigore della presente legge, sono stati eletti ovvero stanno espletando il primo mandato è prorogato di due anni e non è rinnovabile. Tale proroga assorbe quella di cui al terzo periodo del presente comma.

10. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni sui limiti del mandato o delle cariche di cui al comma 1, lettere d), g) e m), sono considerati anche i periodi già espletati nell'ateneo alla data di entrata in vigore dei nuovi statuti.

11. L'elettorato passivo per le cariche accademiche è riservato ai docenti che assicurano un numero di anni di servizio almeno pari alla durata del mandato prima della data di collocamento a riposo.

12. Il rispetto dei principi di semplificazione, razionale dimensionamento delle strutture, efficienza ed efficacia di cui al presente articolo rientra tra i criteri di valutazione delle università valevoli ai fini dell'allocazione delle risorse, secondo criteri e parametri definiti con decreto del Ministro, su proposta dell'ANVUR.

13. A decorrere dalla data di entrata in vigore delle modifiche statutarie, adottate dall'ateneo ai sensi del presente articolo, perdono efficacia nei confronti dello stesso le seguenti disposizioni:

a) l'articolo 16, comma 4, lettere b) ed f), della legge 9 maggio 1989, n. 168;

b) l'articolo 17, comma 110, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

Art. 3. (Federazione e fusione di atenei e razionalizzazione dell'offerta formativa)

1. Al fine di migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività didattica, di ricerca e gestionale, di razionalizzare la distribuzione delle sedi universitarie e di ottimizzare l'utilizzazione delle strutture e delle risorse, nell'ambito dei principi ispiratori della presente riforma di cui all'articolo 1, due o più università possono federarsi, anche limitatamente ad alcuni settori di attività o strutture, ovvero fondersi.

2. La federazione può avere luogo, altresì, tra università ed enti o istituzioni operanti nei settori della ricerca e dell'alta formazione, ivi compresi gli istituti tecnici superiori di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, nonché all'articolo 2, comma 4, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87, e all'articolo 2, comma 4, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 88, sulla base di progetti coerenti ed omogenei con le caratteristiche e le specificità dei partecipanti.

3. La federazione ovvero la fusione ha luogo sulla base di un progetto contenente, in forma analitica, le motivazioni, gli obiettivi, le compatibilità finanziarie e logistiche, le proposte di riallocazione dell'organico e delle strutture in coerenza con gli obiettivi di cui al comma 1. Nel caso di federazione, il progetto deve prevedere le modalità di governance della federazione, l'iter di approvazione di tali modalità, nonché le regole per l'accesso alle strutture di governance, da riservare comunque a componenti delle strutture di governance delle istituzioni che si federano. I fondi risultanti dai risparmi prodotti dalla realizzazione della federazione o fusione degli atenei possono restare nella disponibilità degli atenei che li hanno prodotti, purché indicati nel progetto e approvati, ai sensi del comma 4, dal Ministero.

4. Il progetto di cui al comma 3, deliberato dai competenti organi di ciascuna delle istituzioni interessate, è sottoposto per l'approvazione all'esame del Ministero, che si esprime entro tre mesi, previa valutazione dell'ANVUR e dei rispettivi comitati regionali di coordinamento di cui all'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 27 gennaio 1998, n. 25.

5. In attuazione dei procedimenti di federazione o di fusione di cui al presente articolo, il progetto di cui al comma 3 dispone, altresì, in merito a eventuali procedure di mobilità dei professori e dei ricercatori, nonché del personale tecnico-amministrativo. In particolare, per i professori e i ricercatori, l'eventuale trasferimento avviene previo espletamento di apposite procedure di mobilità ad istanza degli interessati. In caso di esito negativo delle predette procedure, il Ministro può provvedere, con proprio decreto, al trasferimento del personale interessato disponendo, altresì, in ordine alla concessione agli interessati di incentivi finanziari a carico del fondo di finanziamento ordinario, sentito il Ministero dell'economia e delle finanze.

6. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano anche a seguito dei processi di revisione e razionalizzazione dell'offerta formativa e della conseguente disattivazione dei corsi di studio universitari, delle facoltà e delle sedi universitarie decentrate, ai sensi dell'articolo 1-ter del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43.

TITOLO II

NORME E DELEGA LEGISLATIVA IN MATERIA DI QUALITÀ ED EFFICIENZA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO

Art. 4. (Fondo per il merito)

1. È istituito presso il Ministero un fondo speciale, di seguito denominato «fondo», finalizzato a promuovere l'eccellenza e il merito fra gli studenti dei corsi di laurea e laurea magistrale individuati, per gli iscritti al primo anno per la prima volta, mediante prove nazionali standard e, per gli iscritti agli anni successivi, mediante criteri nazionali standard di valutazione. Il fondo è destinato a:

a) erogare premi di studio, estesi anche alle esperienze di formazione da realizzare presso università e centri di ricerca di Paesi esteri;

b) fornire buoni studio, che prevedano una quota, determinata in relazione ai risultati accademici conseguiti, da restituire a partire dal termine degli studi, secondo tempi parametrati al reddito percepito. Nei limiti delle risorse disponibili sul fondo, sono esclusi dall'obbligo della restituzione gli studenti che hanno conseguito il titolo di laurea ovvero di laurea specialistica o magistrale con il massimo dei voti ed entro i termini di durata normale del corso;

c) garantire finanziamenti erogati per le finalità di cui al presente comma.

2. Gli interventi previsti al comma 1 sono cumulabili con le borse di studio assegnate ai sensi dell'articolo 8 della legge 2 dicembre 1991, n. 390.

3. Il Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, con propri decreti di natura non regolamentare disciplina i criteri e le modalità di attuazione del presente articolo ed in particolare:

a) i criteri di accesso alle prove nazionali standard e i criteri nazionali standard di valutazione di cui al comma 1;

b) i criteri e le modalità di attribuzione dei premi e dei buoni, nonché le modalità di accesso ai finanziamenti garantiti;

c) i criteri e le modalità di restituzione della quota di cui al comma 1, lettera b), prevedendo una graduazione della stessa in base al reddito percepito nell'attività lavorativa;

d) le caratteristiche, l'ammontare dei premi e dei buoni e i criteri e le modalità per la loro eventuale differenziazione;

e) l'ammontare massimo garantito per ciascuno studente per ciascun anno, anche in ragione delle diverse tipologie di studenti;

f) i requisiti di merito che gli studenti devono rispettare nel corso degli studi per mantenere il diritto a premi, buoni e finanziamenti garantiti;

g) le modalità di utilizzo di premi, buoni e finanziamenti garantiti;

h) le caratteristiche dei finanziamenti, prevedendo un contributo a carico degli istituti concedenti pari all'1 per cento delle somme erogate e allo 0,1 per cento delle rate rimborsate;

i) i criteri e le modalità di utilizzo del fondo e la ripartizione delle risorse del fondo stesso tra le destinazioni di cui al comma 1;

l) la predisposizione di idonee iniziative di divulgazione e informazione, nonché di assistenza a studenti e università in merito alle modalità di accesso agli interventi di cui al presente articolo;

m) le modalità di monitoraggio, con idonei strumenti informatici, della concessione dei premi, dei buoni e dei finanziamenti, del rimborso degli stessi, nonché dell'esposizione del fondo;

n) le modalità di selezione con procedura competitiva dell'istituto o degli istituti finanziari fornitori delle provviste finanziarie;

o) la previsione, nell'ambito della programmazione degli accessi alle borse di studio, di riservare la quota del 10 per cento agli studenti iscritti nelle università della regione in cui risultano residenti.

4. L'ammissione, a seguito del relativo bando di concorso, presso i collegi universitari legalmente riconosciuti e presso i collegi di cui all'articolo 1, comma 603, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, costituisce un titolo valutabile per i candidati, ai fini della predisposizione delle graduatorie per la concessione dei contributi di cui al comma 3.

5. Il coordinamento operativo della somministrazione delle prove nazionali, da effettuare secondo i migliori standard tecnologici e di sicurezza, è svolto dal Ministero, secondo modalità individuate con decreto di natura non regolamentare del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disciplina altresì il contributo massimo richiesto agli studenti per la partecipazione alle prove, con l'esenzione per gli studenti privi di mezzi, nonché le modalità di predisposizione e svolgimento delle stesse.

6. Gli oneri di gestione e le spese di funzionamento degli interventi relativi al fondo sono a carico delle risorse finanziarie del fondo stesso.

7. Il Ministero dell'economia e delle finanze, con propri decreti, determina, secondo criteri di mercato, il corrispettivo per la garanzia dello Stato, da imputare ai finanziamenti erogati. I corrispettivi asserviti all'esercizio della garanzia dello Stato sono depositati su apposito conto aperto presso la Tesoreria statale.

8. Il fondo, gestito dal Ministero di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è alimentato con:

a) versamenti effettuati a titolo spontaneo e solidale da privati, società, enti e fondazioni, anche vincolati, nel rispetto delle finalità del fondo, a specifici usi;

b) trasferimenti pubblici, previsti da specifiche disposizioni, limitatamente agli interventi di cui al comma 1, lettera a);

c) i corrispettivi di cui al comma 7, da utilizzare in via esclusiva per le finalità di cui al comma 1, lettera c);

d) i contributi di cui al comma 3, lettera h), e al comma 5, da utilizzare per le finalità di cui al comma 6.

9. Il Ministero, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, promuove, anche con apposite convenzioni, il concorso dei privati e disciplina con proprio decreto di natura non regolamentare le modalità con cui i soggetti donatori possono partecipare allo sviluppo del fondo, anche costituendo, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un comitato consultivo formato da rappresentanti dei Ministeri, dei donatori e degli studenti, questi ultimi designati dal Consiglio nazionale degli studenti universitari (CNSU) tra i propri componenti.

10. All'articolo 10, comma 1, lettera l-quater), del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dopo le parole: «articolo 59, comma 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388,» sono inserite le seguenti: «del Fondo per il merito degli studenti universitari».

Art. 5. (Delega in materia di interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare il sistema universitario per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) valorizzazione della qualità e dell'efficienza delle università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione delle risorse pubbliche sulla base di criteri definiti ex ante, anche mediante previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università; valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, ivi compresi i collegi storici, mediante la previsione di una apposita disciplina per il riconoscimento e l'accreditamento degli stessi anche ai fini della concessione del finanziamento statale; valorizzazione della figura dei ricercatori; realizzazione di opportunità uniformi, su tutto il territorio nazionale, di accesso e scelta dei percorsi formativi;

b) revisione della disciplina concernente la contabilità, al fine di garantirne coerenza con la programmazione triennale di ateneo, maggiore trasparenza ed omogeneità, e di consentire l'individuazione della esatta condizione patrimoniale dell'ateneo e dell'andamento complessivo della gestione; previsione di meccanismi di commissariamento in caso di dissesto finanziario degli atenei;

c) introduzione, sentita l'ANVUR, di un sistema di valutazione ex post delle politiche di reclutamento degli atenei, sulla base di criteri definiti ex ante;

d) revisione, in attuazione del titolo V della parte II della Costituzione, della normativa di principio in materia di diritto allo studio, al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano l'accesso all'istruzione superiore, e contestuale definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) erogate dalle università statali.

2. L'attuazione del comma 1, lettere a), b) e c), ad eccezione di quanto previsto al comma 3, lettera g), e al comma 4, lettera l), non deve determinare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Gli eventuali maggiori oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, lettera d), dovranno essere quantificati e coperti, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

3. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera a), del presente articolo, il Governo si attiene ai principi di riordino di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) introduzione di un sistema di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio universitari di cui all'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270, fondato sull'utilizzazione di specifici indicatori definiti ex ante dall'ANVUR per la verifica del possesso da parte degli atenei di idonei requisiti didattici, strutturali, organizzativi, di qualificazione dei docenti e delle attività di ricerca, nonché di sostenibilità economico-finanziaria;

b) introduzione di un sistema di valutazione periodica basato su criteri e indicatori stabiliti ex ante, da parte dell'ANVUR, dell'efficienza e dei risultati conseguiti nell'ambito della didattica e della ricerca dalle singole università e dalle loro articolazioni interne;

c) potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle proprie attività da parte delle università, anche avvalendosi dei propri nuclei di valutazione e dei contributi provenienti dalle commissioni paritetiche di cui all'articolo 2, comma 2, lettera g);

d) definizione del sistema di valutazione e di assicurazione della qualità degli atenei in coerenza con quanto concordato a livello europeo, in particolare secondo le linee guida adottate dai Ministri dell'istruzione superiore dei Paesi aderenti all'Area europea dell'istruzione superiore;

e) previsione di meccanismi volti a garantire incentivi correlati al conseguimento dei risultati di cui alla lettera b), nell'ambito delle risorse disponibili del fondo di finanziamento ordinario delle università allo scopo annualmente predeterminate;

f) previsione per i collegi universitari legalmente riconosciuti, quali strutture a carattere residenziale, di rilevanza nazionale, di elevata qualificazione culturale, che assicurano agli studenti servizi educativi, di orientamento e di integrazione dell'offerta formativa degli atenei, di requisiti e di standard minimi a carattere istituzionale, logistico e funzionale necessari per il riconoscimento da parte del Ministero e successivo accreditamento riservato ai collegi legalmente riconosciuti da almeno cinque anni; rinvio ad apposito decreto ministeriale della disciplina delle procedure di iscrizione, delle modalità di verifica della permanenza delle condizioni richieste, nonché delle modalità di accesso ai finanziamenti statali riservati ai collegi accreditati;

g) revisione del trattamento economico dei ricercatori non confermati a tempo indeterminato, nel primo anno di attività, nel rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 29, comma 22, primo periodo.

4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera b), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato di ateneo sulla base di principi contabili e schemi di bilancio stabiliti e aggiornati dal Ministero, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza dei rettori delle università italiane (CRUI), garantendo, al fine del consolidamento e del monitoraggio dei conti delle amministrazioni pubbliche, la predisposizione di un bilancio preventivo e di un rendiconto in contabilità finanziaria, in conformità alla disciplina adottata ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196;

b) adozione di un piano economico-finanziario triennale al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività dell'ateneo;

c) previsione che gli effetti delle misure di cui alla presente legge trovano adeguata compensazione nei piani previsti alla lettera d); comunicazione al Ministero dell'economia e delle finanze, con cadenza

annuale, dei risultati della programmazione triennale riferiti al sistema universitario nel suo complesso, ai fini del monitoraggio degli andamenti della finanza pubblica;

d) predisposizione di un piano triennale diretto a riequilibrare, entro intervalli di percentuali definiti dal Ministero, e secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, ed il numero dei professori e ricercatori di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni; previsione che la mancata adozione, parziale o totale, del predetto piano comporti la non erogazione delle quote di finanziamento ordinario relative alle unità di personale che eccedono i limiti previsti;

e) determinazione di un limite massimo all'incidenza complessiva delle spese per l'indebitamento e delle spese per il personale di ruolo e a tempo determinato, inclusi gli oneri per la contrattazione integrativa, sulle entrate complessive dell'ateneo, al netto di quelle a destinazione vincolata;

f) introduzione del costo standard unitario di formazione per studente in corso, calcolato secondo indici commisurati alle diverse tipologie dei corsi di studio e ai differenti contesti economici, territoriali e infrastrutturali in cui opera l'università, cui collegare l'attribuzione all'università di una percentuale della parte di fondo di finanziamento ordinario non assegnata ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1; individuazione degli indici da utilizzare per la quantificazione del costo standard unitario di formazione per studente in corso, sentita l'ANVUR;

g) previsione della declaratoria di dissesto finanziario nell'ipotesi in cui l'università non possa garantire l'assolvimento delle proprie funzioni indispensabili ovvero non possa fare fronte ai debiti liquidi ed esigibili nei confronti dei terzi;

h) disciplina delle conseguenze del dissesto finanziario con previsione dell'inoltro da parte del Ministero di preventiva diffida e sollecitazione a predispone, entro un termine non superiore a centottanta giorni, un piano di rientro da sottoporre all'approvazione del Ministero, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, e da attuare nel limite massimo di un quinquennio; previsione delle modalità di controllo periodico dell'attuazione del predetto piano;

i) previsione, per i casi di mancata predisposizione, mancata approvazione ovvero omessa o incompleta attuazione del piano, del commissariamento dell'ateneo e disciplina delle modalità di assunzione da parte del Governo, su proposta del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, della delibera di commissaria-mento e di nomina di uno o più commissari, ad esclusione del rettore, con il compito di provvedere alla predisposizione ovvero all'attuazione del piano di rientro finanziario;

l) previsione di un apposito fondo di rotazione, distinto ed aggiuntivo rispetto alle risorse destinate al fondo di finanziamento ordinario per le università, a garanzia del riequilibrio finanziario degli atenei;

m) previsione che gli eventuali maggiori oneri derivanti dall'attuazione della lettera l) del presente comma siano quantificati e coperti, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

5. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera c), il Governo si attiene al principio e criterio direttivo dell'attribuzione di una quota non superiore al 10 per cento del fondo di funzionamento ordinario correlata a meccanismi di valutazione delle politiche di reclutamento degli atenei, elaborati da parte dell'ANVUR e fondati su: la produzione scientifica dei professori e dei ricercatori successiva alla loro presa di servizio ovvero al passaggio a diverso ruolo o fascia nell'ateneo; la percentuale di ricercatori a tempo determinato in servizio che non hanno trascorso l'intero percorso di dottorato e di post-dottorato, o, nel caso delle facoltà di medicina e chirurgia, di scuola di specializzazione, nella medesima università; la percentuale dei professori reclutati da altri atenei; la percentuale dei professori e ricercatori in servizio responsabili scientifici di progetti di ricerca internazionali e comunitari; il grado di internazionalizzazione del corpo docente.

6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera d), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) definire i LEP, anche con riferimento ai requisiti di merito ed economici, tali da assicurare gli strumenti ed i servizi, quali borse di studio, trasporti, assistenza sanitaria, ristorazione, accesso alla cultura, alloggi, già disponibili a legislazione vigente, per il conseguimento del pieno successo formativo degli studenti dell'istruzione superiore e rimuovere gli ostacoli di ordine economico, sociale e personale che limitano l'accesso ed il conseguimento dei più alti gradi di istruzione superiore agli studenti capaci e meritevoli, ma privi di mezzi;

b) garantire agli studenti la più ampia libertà di scelta in relazione alla fruizione dei servizi per il diritto allo studio universitario;

c) definire i criteri per l'attribuzione alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano del Fondo integrativo per la concessione di prestiti d'onore e di borse di studio, di cui all'articolo 16, comma 4, della legge 2 dicembre 1991, n. 390;

d) favorire il raccordo tra le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, le università e le diverse istituzioni che concorrono al successo formativo degli studenti al fine di potenziare la gamma dei servizi e degli interventi posti in essere dalle predette istituzioni, nell'ambito della propria autonomia statutaria;

e) prevedere la stipula di specifici accordi con le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, per la sperimentazione di nuovi modelli nella gestione e nell'erogazione degli interventi;

f) definire le tipologie di strutture residenziali destinate agli studenti universitari e le caratteristiche peculiari delle stesse.

7. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati, su proposta del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, e, con riferimento alle disposizioni di cui al comma 6, di concerto con il Ministro della gioventù, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, le quali si esprimono entro sessanta giorni dalla data di trasmissione; decorso tale termine, i decreti sono adottati anche in mancanza del parere. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine di cui al comma 1, o successivamente, quest'ultimo termine è prorogato di sessanta giorni.

8. In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, in considerazione della complessità della materia trattata dai decreti legislativi di cui al comma 1 del presente articolo, nell'impossibilità di procedere alla determinazione degli effetti finanziari dagli stessi derivanti, la loro quantificazione è effettuata al momento dell'adozione dei singoli decreti legislativi. I decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie. A ciascuno schema di decreto legislativo è allegata una relazione tecnica, predisposta ai sensi dell'articolo 17, comma 5, della citata legge n. 196 del 2009, che dà conto della neutralità finanziaria del medesimo decreto ovvero dei nuovi o maggiori oneri da esso derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura.

9. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi.

Art. 6. (Stato giuridico dei professori e dei ricercatori di ruolo)

1. Il regime di impegno dei professori e dei ricercatori è a tempo pieno o a tempo definito. Ai fini della rendicontazione dei progetti di ricerca, la quantificazione figurativa delle attività annue di ricerca, di studio e di insegnamento, con i connessi compiti preparatori, di verifica e organizzativi, è pari a 1.500 ore annue per i professori e i ricercatori a tempo pieno e a 750 ore per i professori e i ricercatori a tempo definito.

2. I professori svolgono attività di ricerca e di aggiornamento scientifico e, sulla base di criteri e modalità stabiliti con regolamento di ateneo, sono tenuti a riservare annualmente a compiti didattici e di servizio agli studenti, inclusi l'orientamento e il tutorato, nonché ad attività di verifica dell'apprendimento, non meno di 350 ore in regime di tempo pieno e non meno di 250 ore in regime di tempo definito.

3. I ricercatori di ruolo svolgono attività di ricerca e di aggiornamento scientifico e, sulla base di criteri e modalità stabiliti con regolamento di ateneo, sono tenuti a riservare annualmente a compiti di didattica integrativa e di servizio agli studenti, inclusi l'orientamento e il tutorato, nonché ad attività di verifica dell'apprendimento, fino ad un massimo di 350 ore in regime di tempo pieno e fino ad un massimo di 200 ore in regime di tempo definito.

4. Ai ricercatori a tempo indeterminato, agli assistenti del ruolo ad esaurimento e ai tecnici laureati di cui all'articolo 50 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, che hanno svolto tre

anni di insegnamento ai sensi dell'articolo 12 della legge 19 novembre 1990, n. 341, e successive modificazioni, nonché ai professori incaricati stabilizzati sono affidati, con il loro consenso e fermo restando il rispettivo inquadramento e trattamento giuridico ed economico, corsi e moduli curriculari compatibilmente con la programmazione didattica definita dai competenti organi accademici nonché compiti di tutorato e di didattica integrativa. Ad essi è attribuito il titolo di professore aggregato per l'anno accademico in cui essi svolgono tali corsi e moduli. Il titolo é conservato altresì nei periodi di congedo straordinario per motivi di studio di cui il ricercatore usufruisce nell'anno successivo a quello in cui ha svolto tali corsi e moduli. Ciascuna università, nei limiti delle disponibilità di bilancio e sulla base di criteri e modalità stabiliti con proprio regolamento, determina la retribuzione aggiuntiva dei ricercatori di ruolo ai quali, con il loro consenso, sono affidati moduli o corsi curriculari.

5. All'articolo 1, comma 11, della legge 4 novembre 2005, n. 230, le parole: «per il periodo di durata degli stessi corsi e moduli» sono sostituite dalle seguenti: «per l'anno accademico in cui essi svolgono tali corsi e moduli. Il titolo è conservato altresì nei periodi di congedo straordinario per motivi di studio di cui il ricercatore usufruisce nell'anno successivo a quello in cui ha svolto tali corsi e moduli».

6. L'opzione per l'uno o l'altro regime di cui al comma 1 è esercitata su domanda dell'interessato all'atto della presa di servizio ovvero, nel caso di passaggio dall'uno all'altro regime, con domanda da presentare al rettore almeno sei mesi prima dell'inizio dell'anno accademico dal quale far decorrere l'opzione e comporta l'obbligo di mantenere il regime prescelto per almeno un anno accademico.

7. Le modalità per l'autocertificazione e la verifica dell'effettivo svolgimento della attività didattica e di servizio agli studenti dei professori e dei ricercatori sono definite con regolamento di ateneo, che prevede altresì la differenziazione dei compiti didattici in relazione alle diverse aree scientifico-disciplinari e alla tipologia di insegnamento, nonché in relazione all'assunzione da parte del docente di specifici incarichi di responsabilità gestionale o di ricerca. Fatta salva la competenza esclusiva delle università a valutare positivamente o negativamente le attività dei singoli docenti e ricercatori, l'ANVUR stabilisce criteri oggettivi di verifica dei risultati dell'attività di ricerca ai fini del comma 8.

8. In caso di valutazione negativa ai sensi del comma 7, i professori e i ricercatori sono esclusi dalle commissioni di abilitazione, selezione e progressione di carriera del personale accademico, nonché dagli organi di valutazione dei progetti di ricerca.

9. La posizione di professore e ricercatore è incompatibile con l'esercizio del commercio e dell'industria fatta salva la possibilità di costituire società con caratteristiche di spin off o di start up universitari, ai sensi degli articoli 2 e 3 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 297, anche assumendo in tale ambito responsabilità formali, nei limiti temporali e secondo la disciplina in materia dell'ateneo di appartenenza, nel rispetto dei criteri definiti con regolamento adottato con decreto del Ministro ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400. L'esercizio di attività libero-professionale è incompatibile con il regime di tempo pieno. Resta fermo quanto disposto dagli articoli 13, 14 e 15 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, fatto salvo quanto stabilito dalle convenzioni adottate ai sensi del comma 13 del presente articolo.

10. I professori e i ricercatori a tempo pieno, fatto salvo il rispetto dei loro obblighi istituzionali, possono svolgere liberamente, anche con retribuzione, attività di valutazione e di referaggio, lezioni e seminari di carattere occasionale, attività di collaborazione scientifica e di consulenza, attività di comunicazione e divulgazione scientifica e culturale, nonché attività pubblicistiche ed editoriali. I professori e i ricercatori a tempo pieno possono altresì svolgere, previa autorizzazione del rettore, funzioni didattiche e di ricerca, nonché compiti istituzionali e gestionali senza vincolo di subordinazione presso enti pubblici e privati senza scopo di lucro, purché non si determinino situazioni di conflitto di interesse con l'università di appartenenza, a condizione comunque che l'attività non rappresenti detrimento delle attività didattiche, scientifiche e gestionali loro affidate dall'università di appartenenza.

11. I professori e i ricercatori a tempo pieno possono svolgere attività didattica e di ricerca anche presso un altro ateneo, sulla base di una convenzione tra i due atenei finalizzata al conseguimento di obiettivi di comune interesse. La convenzione stabilisce altresì, con l'accordo dell'interessato, le modalità di ripartizione tra i due atenei dell'impegno annuo dell'interessato, dei relativi oneri stipendiali e delle modalità di valutazione di cui al comma 7. Per un periodo complessivamente non superiore a cinque anni l'impegno può essere totalmente svolto presso il secondo ateneo, che provvede alla corresponsione degli oneri stipendiali. In tal caso, l'interessato esercita il diritto di elettorato attivo e passivo presso il secondo ateneo. Ai fini della valutazione delle attività di ricerca e delle politiche di reclutamento degli atenei, l'apporto dell'interessato è ripartito in proporzione alla durata e alla quantità dell'impegno in ciascuno di

essi. Con decreto del Ministro, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri per l'attivazione delle convenzioni.

12. I professori e i ricercatori a tempo definito possono svolgere attività libero-professionali e di lavoro autonomo anche continuative, purché non determinino situazioni di conflitto di interesse rispetto all'ateneo di appartenenza. La condizione di professore a tempo definito è incompatibile con l'esercizio di cariche accademiche. Gli statuti di ateneo disciplinano il regime della predetta incompatibilità. Possono altresì svolgere attività didattica e di ricerca presso università o enti di ricerca esteri, previa autorizzazione del rettore che valuta la compatibilità con l'adempimento degli obblighi istituzionali. In tal caso, ai fini della valutazione delle attività di ricerca e delle politiche di reclutamento degli atenei, l'apporto dell'interessato è considerato in proporzione alla durata e alla quantità dell'impegno reso nell'ateneo di appartenenza.

13. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministero, di concerto con il Ministero della salute, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Conferenza dei presidi delle facoltà di medicina e chirurgia riguardo alle strutture cliniche e di ricerca traslazionale necessarie per la formazione nei corsi di laurea di area sanitaria di cui alla direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, predispone lo schema-tipo delle convenzioni al quale devono attenersi le università e le regioni per regolare i rapporti in materia di attività sanitarie svolte per conto del Servizio sanitario nazionale.

14. I professori e i ricercatori sono tenuti a presentare una relazione triennale sul complesso delle attività didattiche, di ricerca e gestionali svolte, unitamente alla richiesta di attribuzione dello scatto stipendiale di cui agli articoli 36 e 38 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, fermo restando quanto previsto in materia dal decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. La valutazione del complessivo impegno didattico, di ricerca e gestionale ai fini dell'attribuzione degli scatti triennali di cui all'articolo 8 è di competenza delle singole università secondo quanto stabilito nei regolamenti di ateneo. In caso di valutazione negativa, la richiesta di attribuzione dello scatto può essere reiterata dopo che sia trascorso almeno un anno accademico. Nell'ipotesi di mancata attribuzione dello scatto, la somma corrispondente è conferita al Fondo di ateneo per la premialità dei professori e dei ricercatori di cui all'articolo 9.

Art. 7. (Norme in materia di mobilità dei professori e dei ricercatori)

1. I professori e i ricercatori universitari possono, a domanda, essere collocati per un periodo massimo di cinque anni, anche consecutivi, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono anche al relativo trattamento economico e previdenziale.

2. Il collocamento in aspettativa di cui al comma 1 è disposto dal rettore, sentite le strutture di afferenza del docente, e ad esso si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13, commi quarto, quinto e sesto, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382. è ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.

3. Al fine di incentivare la mobilità interuniversitaria del personale accademico, ai professori e ai ricercatori che prendono servizio presso atenei aventi sede in altra regione rispetto a quella della sede di provenienza, o nella stessa regione se previsto da un accordo di programma approvato dal Ministero ovvero, a seguito delle procedure di cui all'articolo 3, in una sede diversa da quella di appartenenza, possono essere attribuiti incentivi finanziari, a carico del fondo di finanziamento ordinario. L'incentivazione della mobilità universitaria è altresì favorita dalla possibilità che il trasferimento di professori e ricercatori possa avvenire attraverso lo scambio contestuale di docenti in possesso della stessa qualifica tra due sedi universitarie consenzienti.

4. In caso di cambiamento di sede, i professori, i ricercatori di ruolo e i ricercatori a tempo determinato responsabili di progetti di ricerca finanziati da soggetti diversi dall'università di appartenenza conservano la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile e con l'accordo del committente di ricerca.

5. Con decreto del Ministro sono stabiliti criteri e modalità per favorire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la mobilità interregionale dei professori universitari che hanno prestato servizio presso corsi di laurea o sedi soppresse a seguito di procedure di razionalizzazione dell'offerta didattica.

Art. 8. (Revisione del trattamento economico dei professori e dei ricercatori universitari)

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge il Governo, tenendo conto anche delle disposizioni recate in materia dal decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, adotta un regolamento ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, per la revisione della disciplina del trattamento economico dei professori e dei ricercatori universitari già in servizio e di quelli vincitori di concorsi indetti fino alla data di entrata in vigore della presente legge, come determinato dagli articoli 36, 38 e 39 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, secondo le seguenti norme regolatrici:

a) trasformazione della progressione biennale per classi e scatti di stipendio in progressione triennale;

b) invarianza complessiva della progressione;

c) decorrenza della trasformazione dal primo scatto successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

2. È abrogato il comma 3 dell'articolo 3-ter del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1.

3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo adotta un regolamento ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, per la rimodulazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, della progressione economica e dei relativi importi, anche su base premiale, per i professori e i ricercatori assunti ai sensi della presente legge, secondo le seguenti norme regolatrici:

a) abolizione del periodo di straordinariato e di conferma rispettivamente per i professori di prima fascia e per i professori di seconda fascia;

b) eliminazione delle procedure di ricostruzione di carriera e conseguente rivalutazione del trattamento iniziale;

c) possibilità, per i professori e i ricercatori nominati secondo il regime previgente, di optare per il regime di cui al presente comma.

4. I regolamenti di cui al presente articolo sono adottati su proposta del Ministro, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 9. (Fondo per la premialità)

1. È istituito un Fondo di ateneo per la premialità di professori e ricercatori tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 16, della legge 4 novembre 2005, n. 230, cui affluiscono le risorse di cui all'articolo 6, comma 14, ultimo periodo, della presente legge. Ulteriori somme possono essere attribuite a ciascuna università con decreto del Ministro, in proporzione alla valutazione dei risultati raggiunti effettuata dall'ANVUR. Il Fondo può essere integrato dai singoli atenei anche con una quota dei proventi delle attività conto terzi ovvero con finanziamenti pubblici o privati. In tal caso, le università possono prevedere, con appositi regolamenti, compensi aggiuntivi per il personale docente e tecnico amministrativo che contribuisce all'acquisizione di commesse conto terzi ovvero di finanziamenti privati, nei limiti delle risorse del Fondo non derivanti da finanziamenti pubblici.

Art. 10. (Competenza disciplinare)

1. Presso ogni università è istituito un collegio di disciplina, composto esclusivamente da professori universitari in regime di tempo pieno e da ricercatori a tempo indeterminato in regime di tempo pieno, secondo modalità definite dallo statuto, competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere in merito parere conclusivo. Il collegio opera secondo il principio del giudizio fra pari, nel rispetto del contraddittorio. La partecipazione al collegio di disciplina non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese.

2. L'avvio del procedimento disciplinare spetta al rettore che, per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura tra quelle previste dall'articolo 87 del testo unico delle leggi sull'istruzione superiore di cui al regio decreto 31 agosto 1933, n. 1592, entro trenta giorni dal momento della conoscenza dei fatti, trasmette gli atti al collegio di disciplina, formulando motivata proposta.

3. Il collegio di disciplina, uditi il rettore ovvero un suo delegato, nonché il professore o il ricercatore sottoposto ad azione disciplinare, eventualmente assistito da un difensore di fiducia, entro trenta giorni esprime parere sulla proposta avanzata dal rettore sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione al tipo di sanzione da irrogare e trasmette gli atti al consiglio di amministrazione per l'assunzione delle conseguenti deliberazioni. Il procedimento davanti al collegio resta disciplinato dalla normativa vigente.

4. Entro trenta giorni dalla ricezione del parere, il consiglio di amministrazione, senza la rappresentanza degli studenti, infligge la sanzione ovvero dispone l'archiviazione del procedimento, conformemente al parere vincolante espresso dal collegio di disciplina.

5. Il procedimento si estingue ove la decisione di cui al comma 4 non intervenga nel termine di centottanta giorni dalla data di trasmissione degli atti al consiglio di amministrazione. Il termine é sospeso fino alla ricostituzione del collegio di disciplina ovvero del consiglio di amministrazione nel caso in cui siano in corso le operazioni preordinate alla formazione dello stesso che ne impediscono il regolare funzionamento. Il termine è altresì sospeso, per non più di due volte e per un periodo non superiore a sessanta giorni in relazione a ciascuna sospensione, ove il collegio ritenga di dover acquisire ulteriori atti o documenti per motivi istruttori. Il rettore è tenuto a dare esecuzione alle richieste istruttorie avanzate dal collegio.

6. È abrogato l'articolo 3 della legge 16 gennaio 2006, n. 18.

Art. 11. (Interventi perequativi per le università statali)

1. A decorrere dal 2011, allo scopo di accelerare il processo di riequilibrio delle università statali e tenuto conto della primaria esigenza di assicurare la copertura delle spese fisse di personale di ruolo entro i limiti della normativa vigente, una quota pari almeno all'1,5 per cento del fondo di finanziamento ordinario e delle eventuali assegnazioni destinate al funzionamento del sistema universitario è destinata ad essere ripartita tra le università che, sulla base delle differenze percentuali del valore del fondo di finanziamento ordinario consolidato del 2010, presentino una situazione di sottofinanziamento superiore al 5 per cento rispetto al modello per la ripartizione teorica del fondo di finanziamento ordinario elaborato dai competenti organismi di valutazione del sistema universitario. L'intervento perequativo viene ridotto proporzionalmente laddove la situazione di sottofinanziamento derivi dall'applicazione delle misure di valutazione della qualità di cui all'articolo 5 della presente legge e all'articolo 2 del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1. Il calcolo degli squilibri finanziari dei singoli atenei può tenere conto delle specificità delle università sede di facoltà di medicina e chirurgia collegate ad aziende ospedaliere nate da ex policlinici a gestione diretta, escludendo ogni intervento per il ripiano di eventuali disavanzi previsto dall'articolo 5, comma 4, lettere g), h), i), l) e m), della presente legge.

2. Il Ministro provvede con proprio decreto alla ripartizione dellapercentuale di cui al comma 1.

Art. 12. (Università non statali legalmente riconosciute)

1. Al fine di incentivare la correlazione tra la distribuzione delle risorse statali e il conseguimento di risultati di particolare rilievo nel campo della didattica e della ricerca, una quota non superiore al 20 per cento dell'ammontare complessivo dei contributi di cui alla legge 29 luglio 1991, n. 243, relativi alle università non statali legalmente riconosciute, con progressivi incrementi negli anni successivi, è ripartita sulla base di criteri, determinati con decreto del Ministro, sentita l'ANVUR, tenuto conto degli indicatori definiti ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 sono disposti annualmente, con decreto del Ministro, in misura compresa tra il 2 per cento e il 4 per cento dell'ammontare complessivo dei contributi relativi alle università non statali, determinata tenendo conto delle risorse complessivamente disponibili e dei risultati conseguiti nel miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse.

3. Le previsioni di cui al presente articolo non si applicano alle università telematiche ad eccezione di quelle, individuate con decreto del Ministro, sentita l'ANVUR e, nelle more della sua costituzione, con il parere del Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario (CNVSU), che rispettino i criteri di cui al comma 1.

Art. 13. (Misure per la qualità del sistema universitario)

1. All'articolo 2 del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, lettera c), è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Ai fini di cui alla presente lettera, sono presi in considerazione i parametri relativi all'incidenza del costo del personale sulle risorse complessivamente disponibili, nonché il numero e l'entità dei progetti di ricerca di rilievo nazionale ed internazionale assegnati all'ateneo»;

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

«1-bis. Gli incrementi di cui al comma 1 sono disposti annualmente, con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, in misura compresa tra lo 0,5 per cento e il 2 per cento del fondo di finanziamento ordinario di cui all'articolo 5 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, determinata tenendo conto delle risorse complessivamente disponibili e dei risultati conseguiti nel miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse».

Art. 14. (Disciplina di riconoscimento dei crediti)

1. All'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, la parola: «sessanta» è sostituita dalla seguente: «dodici» e sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Il riconoscimento deve essere effettuato esclusivamente sulla base delle competenze dimostrate da ciascuno studente. Sono escluse forme di riconoscimento attribuite collettivamente. Le università possono riconoscere quali crediti formativi, entro il medesimo limite, il conseguimento da parte dello studente di medaglia olimpica o paralimpica ovvero del titolo di campione mondiale assoluto, campione europeo assoluto o campione italiano assoluto nelle discipline riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano o dal Comitato italiano paralimpico».

2. Con decreto del Ministro, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentiti i Ministri competenti, sono definite le modalità attuative e le eventuali deroghe debitamente motivate alle disposizioni di cui al comma 1, anche con riferimento al limite massimo di crediti riconoscibili in relazione alle attività formative svolte nei cicli di studio presso gli istituti di formazione della pubblica amministrazione, nonché alle altre conoscenze e abilità maturate in attività formative di livello post-secondario, alla cui progettazione e realizzazione l'università abbia concorso.

3. Con il medesimo decreto di cui al comma 2 sono definiti i criteri per il riconoscimento dei crediti acquisiti dallo studente a conclusione dei percorsi realizzati dagli istituti tecnici superiori di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, definiti ai sensi dell'articolo 69, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144, nell'ambito dei progetti attuati con le università attraverso le federazioni di cui all'articolo 3 della presente legge.

TITOLO III

NORME IN MATERIA DI PERSONALE ACCADEMICO E RIORDINO DELLA DISCIPLINA CONCERNENTE IL RECLUTAMENTO

Art. 15. (Settori concorsuali e settori scientifico-disciplinari)

1. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro, con proprio decreto di natura non regolamentare, sentito il Consiglio universitario nazionale (CUN), definisce, secondo criteri di affinità, i settori concorsuali in relazione ai quali si svolgono le procedure per il conseguimento dell'abilitazione di cui all'articolo 16. I settori concorsuali sono raggruppati in macrosettori concorsuali. Ciascun settore concorsuale può essere articolato in settori scientifico-disciplinari, che sono utilizzati esclusivamente per quanto previsto agli articoli 18, 22, 23 e 24 della presente legge, nonché per la definizione degli ordinamenti didattici di cui all'articolo 17, commi 95 e seguenti, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

2. Ai settori concorsuali afferiscono, in sede di prima applicazione, almeno cinquanta professori di prima fascia e, a regime, almeno trenta professori di prima fascia.

3. Con il decreto di cui al comma 1 sono definite le modalità di revisione dei settori concorsuali e dei relativi settori scientifico-disciplinari con cadenza almeno quinquennale.

Art. 16. (Istituzione dell'abilitazione scientifica nazionale)

1. È istituita l'abilitazione scientifica nazionale, di seguito denominata «abilitazione». L'abilitazione ha durata quadriennale e richiede requisiti distinti per le funzioni di professore di prima e di seconda fascia. L'abilitazione attesta la qualificazione scientifica che costituisce requisito necessario per l'accesso alla prima e alla seconda fascia dei professori.

2. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più regolamenti emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sono disciplinate le modalità di espletamento delle procedure finalizzate al conseguimento dell'abilitazione, in conformità ai criteri di cui al comma 3.

3. I regolamenti di cui al comma 2 prevedono:

a) l'attribuzione dell'abilitazione con motivato giudizio fondato sulla valutazione analitica dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche, previa sintetica descrizione del contributo individuale alle attività di ricerca e sviluppo svolte, ed espresso sulla base di criteri e parametri differenziati per funzioni e per area disciplinare, definiti con decreto del Ministro;

b) la possibilità che il decreto di cui alla lettera a) prescriva un numero massimo di pubblicazioni che ciascun candidato può presentare ai fini del conseguimento dell'abilitazione, anche differenziato per fascia e per area disciplinare e in ogni caso non inferiore a dodici;

c) meccanismi di verifica quinquennale dell'adeguatezza e congruità dei criteri e parametri di cui alla lettera a) e di revisione o adeguamento degli stessi con apposito decreto ministeriale;

d) l'indizione obbligatoria, con frequenza annuale inderogabile, delle procedure per il conseguimento dell'abilitazione;

e) i termini e le modalità di espletamento delle procedure di abilitazione, distinte per settori concorsuali, e l'individuazione di modalità, anche informatiche, idonee a consentire la conclusione delle stesse entro cinque mesi dall'indizione; la garanzia della pubblicità degli atti e dei giudizi espressi dalle commissioni giudicatrici;

f) l'istituzione per ciascun settore concorsuale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed a carico delle disponibilità di bilancio degli atenei, di un'unica commissione nazionale di durata biennale per le procedure di abilitazione alle funzioni di professore di prima e di seconda fascia, mediante sorteggio di quattro commissari all'interno di una lista di professori ordinari costituita ai sensi della lettera h) e sorteggio di un commissario all'interno di una lista, curata dall'ANVUR, di studiosi e di esperti di pari livello in servizio presso università di un Paese aderente all'Organizzazione per la

cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). La partecipazione alla commissione nazionale di cui alla presente lettera non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti ed indennità;

g) il divieto che della commissione di cui alla lettera f) faccia parte più di un commissario della stessa università; la possibilità che i commissari in servizio presso atenei italiani siano, a richiesta, parzialmente esentati dalla ordinaria attività didattica, nell'ambito della programmazione didattica e senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica; la corresponsione ai commissari in servizio all'estero di un compenso determinato con decreto non regolamentare del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

h) l'effettuazione del sorteggio di cui alla lettera f) all'interno di liste, una per ciascun settore concorsuale e contenente i nominativi dei professori ordinari appartenenti allo stesso che hanno presentato domanda per esservi inclusi, corredata della documentazione concernente la propria attività scientifica complessiva, con particolare riferimento all'ultimo quinquennio; l'inclusione nelle liste dei soli professori positivamente valutati ai sensi dell'articolo 6, comma 7, ed in possesso di un curriculum, reso pubblico per via telematica, coerente con i criteri e i parametri di cui alla lettera a) del presente comma, riferiti alla fascia e al settore di appartenenza;

i) il sorteggio di cui alla lettera h) assicura che della commissione faccia parte almeno un commissario per ciascun settore scientifico-disciplinare, ricompreso nel settore concorsuale, al quale afferiscano almeno trenta professori ordinari; la commissione può acquisire pareri scritti pro veritate sull'attività scientifica dei candidati da parte di esperti revisori in possesso delle caratteristiche di cui alla lettera h); i pareri sono pubblici ed allegati agli atti della procedura;

l) il divieto per i commissari di far parte contemporaneamente di più di una commissione di abilitazione e, per tre anni dalla conclusione del mandato, di commissioni per il conferimento dell'abilitazione relativa a qualunque settore concorsuale;

m) la preclusione, in caso di mancato conseguimento dell'abilitazione, a partecipare alle procedure indette nel biennio successivo per l'attribuzione della stessa o per l'attribuzione dell'abilitazione alla funzione superiore;

n) la valutazione dell'abilitazione come titolo preferenziale per l'attribuzione dei contratti di insegnamento di cui all'articolo 23, comma 2;

o) lo svolgimento delle procedure per il conseguimento dell'abilitazione presso università dotate di idonee strutture e l'individuazione delle procedure per la scelta delle stesse; le università prescelte assicurano le strutture e il supporto di segreteria nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili e sostengono gli oneri relativi al funzionamento di ciascuna commissione; di tale onere si tiene conto nella ripartizione del fondo di finanziamento ordinario.

4. Il conseguimento dell'abilitazione scientifica non costituisce titolo di idoneità né dà alcun diritto relativamente al reclutamento in ruolo o alla promozione presso un'università al di fuori delle procedure previste dall'articolo 18.

Art. 17. (Equipollenze)

1. I diplomi delle scuole dirette a fini speciali istituite ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 marzo 1982, n. 162, riconosciuti al termine di un corso di durata triennale, e i diplomi universitari istituiti ai sensi della legge 19 novembre 1990, n. 341, purché della medesima durata, sono equipollenti alle lauree di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509.

2. Ai diplomati di cui al comma 1 compete la qualifica accademica di «dottore» prevista per i laureati di cui all'articolo 13, comma 7, del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270.

3. Ai diplomi delle scuole dirette a fini speciali, istituite ai sensi del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 162 del 1982, e ai diplomi universitari istituiti ai sensi della citata legge n. 341 del 1990, di durata inferiore a tre anni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13, comma 3, del citato regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica n. 509 del 1999.

4. Con decreto del Ministro, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è identificata l'attuale classe di appartenenza del titolo di laurea a cui fanno riferimento i diplomi universitari rilasciati dalle scuole dirette a fini speciali e i diplomi universitari dell'ordinamento previgente.

Art. 18. (Chiamata dei professori)

1. Le università, con proprio regolamento adottato ai sensi della legge 9 maggio 1989, n. 168, disciplinano, nel rispetto del codice etico, la chiamata dei professori di prima e di seconda fascia nel rispetto dei principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori, di cui alla raccomandazione della Commissione delle Comunità europee n. 251 dell'11 marzo 2005, e specificamente dei seguenti criteri:

a) pubblicità del procedimento di chiamata sul sito dell'ateneo e su quelli del Ministero e dell'Unione europea; specificazione del settore concorsuale e di un eventuale profilo esclusivamente tramite indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari; informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri e sul relativo trattamento economico e previdenziale;

b) ammissione al procedimento, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 29, comma 8, di studiosi in possesso dell'abilitazione per il settore concorsuale e per le funzioni oggetto del procedimento, ovvero per funzioni superiori purché non già titolari delle medesime funzioni superiori. Ai procedimenti per la chiamata di professori di prima e di seconda fascia possono partecipare altresì i professori, rispettivamente, di prima e di seconda fascia già in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché gli studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario in posizioni di livello pari a quelle oggetto del bando, sulla base di tabelle di corrispondenza, aggiornate ogni tre anni, definite dal Ministro, sentito il CUN. In ogni caso, ai procedimenti per la chiamata, di cui al presente articolo, non possono partecipare coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, il direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo;

c) applicazione dei criteri di cui alla lettera b), ultimo periodo, in relazione al conferimento degli assegni di ricerca di cui all'articolo 22 e alla stipulazione dei contratti di cui all'articolo 24 e di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'ateneo;

d) valutazione delle pubblicazioni scientifiche, del curriculum e dell'attività didattica degli studiosi di cui alla lettera b). Le università possono stabilire il numero massimo delle pubblicazioni in conformità a quanto prescritto dal decreto di cui all'articolo 16, comma 3, lettera b), e accertare, oltre alla qualificazione scientifica dell'aspirante, anche le competenze linguistiche necessarie in relazione al profilo plurilingue dell'ateneo ovvero alle esigenze didattiche dei corsi di studio in lingua estera;

e) formulazione della proposta di chiamata da parte del dipartimento con voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori di prima fascia per la chiamata di professori di prima fascia, e dei professori di prima e di seconda fascia per la chiamata dei professori di seconda fascia, e approvazione della stessa con delibera del consiglio di amministrazione.

2. Nell'ambito delle disponibilità di bilancio di ciascun ateneo i procedimenti per la chiamata dei professori di prima e di seconda fascia di cui al comma 1, nonché per l'attribuzione dei contratti di cui all'articolo 24, di ciascun ateneo statale sono effettuati sulla base della programmazione triennale di cui all'articolo 1, comma 105, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 4, lettera d), della presente legge. La programmazione assicura la sostenibilità nel tempo degli oneri stipendiali, compresi i maggiori oneri derivanti dall'attribuzione degli scatti stipendiali, dagli incrementi annuali e dalla dinamica di progressione di carriera del personale. La programmazione assicura altresì la copertura finanziaria degli oneri derivanti da quanto previsto dall'articolo 24, comma 5.

3. Gli oneri derivanti dalla chiamata di professori di cui al comma 1 e dall'attribuzione dei contratti di cui all'articolo 24 possono essere a carico totale di altri soggetti pubblici e di soggetti privati, previa stipula di convenzioni di durata almeno quindicennale per i professori e i ricercatori titolari del secondo contratto di cui all'articolo 24, comma 5, ovvero di durata almeno pari a quella del contratto per i ricercatori.

4. Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa.

5. La partecipazione ai gruppi e ai progetti di ricerca delle università, qualunque ne sia l'ente finanziatore, e lo svolgimento delle attività di ricerca presso le università sono riservati esclusivamente:

a) ai professori e ai ricercatori universitari, anche a tempo determinato;

b) ai titolari degli assegni di ricerca di cui all'articolo 22;

c) agli studenti dei corsi di dottorato di ricerca, nonché a studenti di corsi di laurea magistrale nell'ambito di specifiche attività formative;

d) ai professori a contratto di cui all'articolo 23;

e) al personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso le università purché in possesso di specifiche competenze nel campo della ricerca;

f) ai dipendenti di altre amministrazioni pubbliche, di enti pubblici o privati, di imprese, ovvero a titolari di borse di studio o di ricerca banditi da tali amministrazioni, enti o imprese, purché sulla base di specifiche convenzioni e senza oneri finanziari per l'università ad eccezione dei costi diretti relativi allo svolgimento dell'attività di ricerca e degli eventuali costi assicurativi.

6. Alla partecipazione ai progetti di ricerca finanziati dall'Unione europea o da altre istituzioni straniere, internazionali o sovranazionali, e allo svolgimento delle relative attività si applicano le norme previste dai relativi bandi.

Art. 19. (Disposizioni in materia di dottorato di ricerca)

1. All'articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. I corsi di dottorato di ricerca sono istituiti, previo accreditamento da parte del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, su conforme parere dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), dalle università, dagli istituti di istruzione universitaria ad ordinamento speciale e da qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca avanzate. I corsi possono essere altresì istituiti da consorzi tra università o tra università ed enti di ricerca pubblici e privati di alta qualificazione, fermo restando in tal caso il rilascio del relativo titolo accademico da parte delle istituzioni universitarie. Le modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato, quale condizione necessaria ai fini dell'istituzione e dell'attivazione dei corsi, e le condizioni di eventuale revoca dell'accreditamento, nonché le modalità di individuazione delle qualificate istituzioni italiane di formazione e ricerca di cui al primo periodo, sono disciplinate con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, su proposta dell'ANVUR. Il medesimo decreto definisce altresì i criteri e i parametri sulla base dei quali i soggetti accreditati disciplinano, con proprio regolamento, l'istituzione dei corsi di dottorato, le modalità di accesso e di conseguimento del titolo, gli obiettivi formativi e il relativo programma di studi, la durata, il contributo per l'accesso e la frequenza, il numero, le modalità di conferimento e l'importo delle borse di studio di cui al comma 5, nonché le convenzioni di cui al comma 4»;

b) al comma 5, lettera c):

1) le parole: «comunque non inferiore alla metà dei dottorandi» sono soppresse;

2) dopo le parole: «borse di studio da assegnare» sono inserite le seguenti: «e dei contratti di apprendistato di cui all'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, da stipulare»;

c) dopo il comma 6 è inserito il seguente:

«6-bis. è consentita la frequenza congiunta del corso di specializzazione medica e del corso di dottorato di ricerca. In caso di frequenza congiunta, la durata del corso di dottorato è ridotta ad un minimo di due anni»;

d) è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«8-bis. Il titolo di dottore di ricerca è abbreviato con le diciture: "Dott. Ric." ovvero "Ph. D."».

2. La disposizione di cui al numero 1) della lettera b) del comma 1 del presente articolo acquista efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Ministro di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210, come sostituito dalla lettera a) del medesimo comma 1 del presente articolo.

3. All'articolo 2, primo comma, della legge 13 agosto 1984, n. 476, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, dopo le parole: «é collocato a domanda» sono inserite le seguenti: «, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione,»;

b) sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti».

Art. 20. (Valutazione tra pari per la selezione dei progetti di ricerca)

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare, di concerto con il Ministro e con il Ministro della salute, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, si provvede, a valere sulle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente, per un periodo sperimentale di tre anni ad applicare il principio della tecnica di valutazione tra pari, svolta da comitati composti per almeno un terzo da studiosi operanti all'estero, ai fini della selezione di tutti i progetti di ricerca, finanziati a carico delle risorse di cui all'autorizzazione di spesa recata dall'articolo 12 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, e a carico del Fondo per gli investimenti nella ricerca scientifica e tecnologica, di cui all'articolo 1, comma 870, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ferma restando la possibilità di una disciplina particolare in relazione al Fondo per le agevolazioni alla ricerca, di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 297. Restano ferme le norme di cui all'articolo 1, commi 814 e 815, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, e all'articolo 2, commi 313, 314 e 315, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Sono altresì fatti salvi, nel rispetto, ove possibile, del principio della tecnica di valutazione tra pari, i vincoli già previsti di destinazione di quote dei suddetti stanziamenti in favore di determinati settori, ambiti di soggetti o finalità.

2. All'articolo 2, comma 313, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, dopo le parole: «italiana o straniera,» sono inserite le seguenti: «in maggioranza».

Art. 21. (Comitato nazionale dei garanti per la ricerca)

1. Al fine di promuovere la qualità della ricerca e assicurare il buon funzionamento delle procedure di valutazione tra pari previste dall'articolo 20, è istituito il Comitato nazionale dei garanti per la ricerca (CNGR). Il CNGR è composto da sette studiosi, italiani o stranieri, di elevata qualificazione scientifica internazionale, appartenenti a una pluralità di aree disciplinari, tra i quali almeno due donne e due uomini, nominati dal Ministro, il quale sceglie in un elenco composto da non meno di dieci e non più di quindici persone definito da un comitato di selezione. Il comitato di selezione, istituito con decreto del Ministro, è composto da cinque membri di alta qualificazione, designati, uno ciascuno, dal Ministro, dal presidente del Consiglio direttivo dell'ANVUR, dal vice presidente del Comitato di esperti per la politica della ricerca (CEPR), dal presidente dell'European Research Council, dal presidente dell'European Science Foundation.

2. Il CNGR indica criteri generali per le attività di valutazione dei risultati, tenendo in massima considerazione le raccomandazioni approvate da organismi internazionali cui l'Italia aderisce in virtù di convenzioni e trattati; nomina gli studiosi che fanno parte dei comitati di selezione di cui al comma 1 dell'articolo 20 e coordina le attività dei comitati suddetti; subentra alla commissione di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 26 marzo 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 26 luglio 2004, nonché alla commissione di garanzia prevista per i programmi di ricerca di interesse nazionale. Le predette commissioni sono soppresse dalla data in cui

sono nominati i componenti del CNGR. Con specifici accordi di programma dotati di adeguata copertura degli oneri da essi derivanti, il CNGR può provvedere all'espletamento delle procedure di selezione dei progetti o programmi di ricerca attivati da enti pubblici o privati. Nell'esercizio delle sue funzioni, il CNGR si avvale delle risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero relative alle attività contemplate dal presente comma.

3. La spesa per il funzionamento del CNGR e per i compensi relativi alle procedure di selezione e valutazione dei progetti di ricerca è compresa nell'ambito dei fondi riguardanti il finanziamento dei progetti o programmi di ricerca, per un importo massimo non superiore al 3 per cento dei predetti fondi, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il decreto del Ministro che nomina i componenti del CNGR determina le indennità spettanti ai suoi componenti.

4. Il CNGR definisce le proprie regole di organizzazione e funzionamento ed elegge al proprio interno il presidente, a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa per la durata del mandato. I componenti del CNGR restano in carica per un triennio e non possono essere nuovamente nominati prima che siano trascorsi almeno cinque anni. Essi cessano automaticamente dalla carica al compimento del settantesimo anno di età. Se uno dei componenti cessa dalla carica prima della scadenza del proprio mandato, il componente che viene nominato in sostituzione resta in carica per la durata residua del mandato. Il predetto componente è scelto dal Ministro nello stesso elenco di cui al secondo periodo del comma 1.

5. In sede di prima applicazione, mediante sorteggio, sono individuati due componenti del CNGR che durano in carica due anni e tre componenti che durano in carica tre anni. Il CNGR predispone rapporti specifici sull'attività svolta e una relazione annuale in materia di valutazione della ricerca, che trasmette al Ministro, il quale cura la pubblicazione e la diffusione dei rapporti e delle relazioni del CNGR.

Art. 22. (Assegni di ricerca)

1. Le università, le istituzioni e gli enti pubblici di ricerca e sperimentazione, l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA) e l'Agenzia spaziale italiana (ASI), nonché le istituzioni il cui diploma di perfezionamento scientifico è stato riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'articolo 74, quarto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, possono conferire assegni per lo svolgimento di attività di ricerca. I bandi, resi pubblici anche per via telematica sui siti dell'ateneo, ente o istituzione, del Ministero e dell'Unione europea, contengono informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri relativi alla posizione e sul trattamento economico e previdenziale spettante.

2. Possono essere destinatari degli assegni studiosi in possesso di curriculum scientifico professionale idoneo allo svolgimento di attività di ricerca, con esclusione del personale di ruolo dei soggetti di cui al comma 1. I medesimi soggetti possono stabilire che il dottorato di ricerca o titolo equivalente conseguito all'estero ovvero, per i settori interessati, il titolo di specializzazione di area medica corredato di una adeguata produzione scientifica, costituiscono requisito obbligatorio per l'ammissione al bando; in assenza di tale disposizione, i suddetti titoli costituiscono titolo preferenziale ai fini dell'attribuzione degli assegni.

3. Gli assegni possono avere una durata compresa tra uno e tre anni, sono rinnovabili e non cumulabili con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, ad eccezione di quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca dei titolari. La durata complessiva dei rapporti instaurati ai sensi del presente articolo, compresi gli eventuali rinnovi, non può comunque essere superiore a quattro anni, ad esclusione del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso. La titolarità dell'assegno non è compatibile con la partecipazione a corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca con borsa o specializzazione medica, in Italia o all'estero, e comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso amministrazioni pubbliche.

4. I soggetti di cui al comma 1 disciplinano le modalità di conferimento degli assegni con apposito regolamento, prevedendo la possibilità di attribuire gli stessi mediante le seguenti procedure:

a) pubblicazione di un unico bando relativo alle aree scientifiche di interesse del soggetto che intende conferire assegni per attività di ricerca, seguito dalla presentazione direttamente dai candidati dei progetti di ricerca, corredati dei titoli e delle pubblicazioni e valutati da parte di un'unica commissione, che può

avvalersi, senza oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, di esperti revisori di elevata qualificazione italiani o stranieri esterni al soggetto medesimo e che formula, sulla base dei punteggi attribuiti, una graduatoria per ciascuna delle aree interessate;

b) pubblicazione di bandi relativi a specifici programmi di ricerca dotati di propri finanziamenti, secondo procedure stabilite dal soggetto che intende conferire assegni per attività di ricerca.

5. I soggetti di cui al comma 1, con proprio regolamento, possono riservare una quota di assegni di ricerca a studiosi italiani o stranieri che hanno conseguito il dottorato di ricerca, o titolo equivalente, all'estero ovvero a studiosi stranieri che hanno conseguito il dottorato di ricerca in Italia.

6. A decorrere dall'anno 2011, agli assegni di cui al presente articolo si applicano, in materia fiscale, le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 13 agosto 1984, n. 476, nonché, in materia previdenziale, quelle di cui all'articolo 2, commi 26 e seguenti, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, in materia di astensione obbligatoria per maternità, le disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007, e, in materia di congedo per malattia, l'articolo 1, comma 788, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, l'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto 12 luglio 2007 è integrata dall'università fino a concorrenza dell'intero importo dell'assegno di ricerca.

7. L'importo degli assegni di cui al presente articolo è determinato dal soggetto che intende conferire gli assegni medesimi, sulla base di un importo minimo stabilito con decreto del Ministro.

8. Gli assegni non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli dei soggetti di cui al comma 1.

9. La durata complessiva dei rapporti instaurati con i titolari degli assegni di cui al presente articolo e dei contratti di cui all'articolo 24, intercorsi anche con atenei diversi, statali, non statali o telematici, nonché con gli enti di cui al comma 1 del presente articolo, con il medesimo soggetto, non può in ogni caso superare i dodici anni, anche non continuativi. Ai fini della durata dei predetti rapporti non rilevano i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente.

Art. 23. (Contratti per attività di insegnamento)

1. Le università, anche sulla base di specifiche convenzioni con gli enti pubblici e le istituzioni di ricerca di cui all'articolo 8 del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593, possono stipulare contratti della durata di un anno accademico e rinnovabili annualmente per un periodo massimo di cinque anni, a titolo gratuito o oneroso, per attività di insegnamento al fine di avvalersi della collaborazione di esperti di alta qualificazione in possesso di un significativo curriculum scientifico o professionale, che siano dipendenti da altre amministrazioni, enti o imprese, ovvero titolari di pensione, ovvero lavoratori autonomi in possesso di un reddito annuo non inferiore a 40.000 euro lordi. I predetti contratti sono stipulati dal rettore, su proposta dei competenti organi accademici. I contratti a titolo gratuito possono essere stipulati esclusivamente con soggetti in possesso di un reddito da lavoro autonomo o dipendente, fermi restando i requisiti richiesti. I contratti a titolo gratuito, ad eccezione di quelli stipulati nell'ambito di convenzioni con enti pubblici, non possono superare, nell'anno accademico, il 5 per cento dell'organico dei professori e ricercatori di ruolo in servizio presso l'ateneo.

2. Fermo restando l'affidamento a titolo oneroso o gratuito di incarichi di insegnamento al personale docente e ricercatore universitario, le università possono, altresì, stipulare contratti a titolo oneroso, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, per fare fronte a specifiche esigenze didattiche, anche integrative, con soggetti in possesso di adeguati requisiti scientifici e professionali. Il possesso del titolo di dottore di ricerca, della specializzazione medica, dell'abilitazione, ovvero di titoli equivalenti conseguiti all'estero, costituisce titolo preferenziale ai fini dell'attribuzione dei predetti contratti. I contratti sono attribuiti previo espletamento di procedure disciplinate con regolamenti di ateneo, nel rispetto del codice etico, che assicurino la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti. Il trattamento economico spettante ai titolari dei predetti contratti è determinato, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

3. Al fine di favorire l'internazionalizzazione, le università possono attribuire, nell' ambito delle proprie disponibilità di bilancio o utilizzando fondi donati ad hoc da privati, imprese o fondazioni, insegnamenti a contratto a docenti, studiosi o professionisti stranieri di chiara fama. Il trattamento economico è stabilito

dal consiglio di amministrazione sulla base di un adeguato confronto con incarichi simili attribuiti da altre università europee. La proposta dell'incarico è formulata al consiglio di amministrazione dal rettore, previo parere del senato accademico e pubblicizzazione del curriculum del candidato nel sito internet dell'università.

4. La stipulazione di contratti per attività di insegnamento ai sensi del presente articolo non dà luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli universitari.

Art. 24. (Ricercatori a tempo determinato)

1. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il contratto stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca.

2. I destinatari sono scelti mediante procedure pubbliche di selezione disciplinate dalle università con regolamento ai sensi della legge 9 maggio 1989, n. 168, nel rispetto dei principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori, di cui alla raccomandazione della Commissione delle Comunità europee n. 251 dell'11 marzo 2005, e specificamente dei seguenti criteri:

a) pubblicità dei bandi sul sito dell'ateneo e su quelli del Ministero e dell'Unione europea; specificazione del settore concorsuale e di un eventuale profilo esclusivamente tramite indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari; informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri e sul relativo trattamento economico e previdenziale; previsione di modalità di trasmissione telematica delle candidature nonché, per quanto possibile, dei titoli e delle pubblicazioni;

b) ammissione alle procedure dei possessori del titolo di dottore di ricerca o titolo equivalente, ovvero, per i settori interessati, del diploma di specializzazione medica, nonché di eventuali ulteriori requisiti definiti nel regolamento di ateneo, con esclusione dei soggetti già assunti a tempo indeterminato come professori universitari di prima o di seconda fascia o come ricercatori, ancorché cessati dal servizio;

c) valutazione preliminare dei candidati, con motivato giudizio analitico sui titoli, sul curriculum e sulla produzione scientifica, ivi compresa la tesi di dottorato, secondo criteri e parametri, riconosciuti anche in ambito internazionale, individuati con decreto del Ministro, sentiti l'ANVUR e il CUN; a seguito della valutazione preliminare, ammissione dei candidati comparativamente più meritevoli, in misura compresa tra il 10 e il 20 per cento del numero degli stessi e comunque non inferiore a sei unità, alla discussione pubblica con la commissione dei titoli e della produzione scientifica; i candidati sono tutti ammessi alla discussione qualora il loro numero sia pari o inferiore a sei; attribuzione di un punteggio ai titoli e a ciascuna delle pubblicazioni presentate dai candidati ammessi alla discussione, a seguito della stessa; possibilità di prevedere un numero massimo, comunque non inferiore a dodici, delle pubblicazioni che ciascun candidato può presentare. Sono esclusi esami scritti e orali, ad eccezione di una prova orale volta ad accertare l'adeguata conoscenza di una lingua straniera; l'ateneo può specificare nel bando la lingua straniera di cui è richiesta la conoscenza in relazione al profilo plurilingue dell'ateneo stesso ovvero alle esigenze didattiche dei corsi di studio in lingua estera; la prova orale avviene contestualmente alla discussione dei titoli e delle pubblicazioni. Nelle more dell'emanazione del decreto di cui al primo periodo, si applicano i parametri e criteri di cui al decreto del Ministro adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1;

d) formulazione della proposta di chiamata da parte del dipartimento con voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori di prima e di seconda fascia e approvazione della stessa con delibera del consiglio di amministrazione.

3. I contratti hanno le seguenti tipologie:

a) contratti di durata triennale prorogabili per soli due anni, per una sola volta, previa positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte, effettuata sulla base di modalità, criteri e parametri definiti con decreto del Ministro; i predetti contratti possono essere stipulati con il medesimo soggetto anche in sedi diverse;

b) contratti triennali non rinnovabili, riservati a candidati che hanno usufruito dei contratti di cui alla lettera a), ovvero, per almeno tre anni anche non consecutivi, di assegni di ricerca ai sensi dell'articolo 51,

comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, o di borse post-dottorato ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 novembre 1989, n. 398, ovvero di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri.

4. I contratti di cui al comma 3, lettera a), possono prevedere il regime di tempo pieno o di tempo definito. I contratti di cui al comma 3, lettera b), sono stipulati esclusivamente con regime di tempo pieno. L'impegno annuo complessivo per lo svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti è pari a 350 ore per il regime di tempo pieno e a 200 ore per il regime di tempo definito.

5. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, nel terzo anno di contratto di cui al comma 3, lettera b), l'università valuta il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e). In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto, alla scadenza dello stesso, è inquadrato nel ruolo dei professori associati. La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro. La programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, assicura la disponibilità delle risorse necessarie in caso di esito positivo della procedura di valutazione. Alla procedura è data pubblicità sul sito dell'ateneo.

6. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre del sesto anno successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dal settimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5.

7. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 9.

8. Il trattamento economico spettante ai destinatari dei contratti di cui al comma 3, lettera a), è pari al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a seconda del regime di impegno.

Per i titolari dei contratti di cui al comma 3, lettera b), il trattamento annuo lordo onnicomprensivo è pari al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo pieno elevato fino a un massimo del 30 per cento.

9. I contratti di cui al presente articolo non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli. L'espletamento del contratto di cui al comma 3, lettere a) e b), costituisce titolo preferenziale nei concorsi per l'accesso alle pubbliche amministrazioni.

Art. 25. (Collocamento a riposo dei professori e dei ricercatori)

1. L'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, non si applica a professori e ricercatori universitari. I provvedimenti adottati dalle università ai sensi della predetta norma decadono alla data di entrata in vigore della presente legge, ad eccezione di quelli che hanno già iniziato a produrre i loro effetti.

Art. 26. (Disciplina dei lettori di scambio)

1. In esecuzione di accordi culturali internazionali che prevedono l'utilizzo reciproco di lettori, le università possono conferire a studiosi stranieri in possesso di qualificata e comprovata professionalità incarichi annuali rinnovabili per lo svolgimento di attività finalizzate alla diffusione della lingua e della cultura del Paese di origine e alla cooperazione internazionale.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono conferiti con decreto rettorale, previa delibera degli organi accademici competenti. Con decreto del Ministro, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità per il conferimento degli incarichi, ivi compreso il trattamento economico a carico degli accordi di cui al comma 1.

3. L'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 14 gennaio 2004, n. 2, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2004, n. 63, si interpreta nel senso che, in esecuzione della sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee 26 giugno 2001, nella causa C-212/99, ai collaboratori esperti linguistici, assunti dalle università interessate quali lettori di madrelingua straniera, il trattamento economico corrispondente a quello del ricercatore confermato a tempo definito, in misura proporzionata all'impegno orario effettivamente assolto, deve essere attribuito con effetto dalla data di prima assunzione quali lettori di madrelingua straniera a norma dell'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, sino alla data di instaurazione del nuovo rapporto quali collaboratori esperti linguistici, a norma dell'articolo 4 del decreto-legge 21 aprile 1995, n. 120, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 1995, n. 236. A decorrere da quest'ultima data, a tutela dei diritti maturati nel rapporto di lavoro precedente, i collaboratori esperti linguistici hanno diritto a conservare, quale trattamento retributivo individuale, l'importo corrispondente alla differenza tra l'ultima retribuzione percepita come lettori di madrelingua straniera, computata secondo i criteri dettati dal citato decreto-legge n. 2 del 2004, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 63 del 2004, e, ove inferiore, la retribuzione complessiva loro spettante secondo le previsioni della contrattazione collettiva di comparto e decentrata applicabile a norma del decreto-legge 21 aprile 1995, n. 120, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 1995, n. 236. Sono estinti i giudizi in materia, in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 27. (Anagrafe degli studenti)

1. All'articolo 1-bis, comma 1, alinea, del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 2003, n. 170, le parole: «, in particolare,» sono soppresse.

Art. 28. (Istituzione di un Fondo per la formazione e l'aggiornamento della dirigenza presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

1. Al fine di contribuire alla formazione e all'aggiornamento dei funzionari pubblici, con particolare attenzione al personale degli enti locali in vista delle nuove responsabilità connesse all'applicazione del federalismo fiscale, è istituito presso il Ministero il Fondo per la formazione e l'aggiornamento della dirigenza. A valere su detto Fondo, il Ministro può concedere contributi per il finanziamento di iniziative di studio, ricerca e formazione sviluppate da università pubbliche in collaborazione con le regioni e gli enti locali.

2. Possono accedere alle risorse del Fondo università pubbliche, private, fondazioni tra università ed enti locali, anche appositamente costituite, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, per le finalità di cui al presente articolo, in numero massimo di due sul territorio nazionale, di cui una avente sede nelle aree delle regioni dell'obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999.

3. Con decreto del Ministero, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri e le modalità di attuazione delle presenti disposizioni e sono altresì individuati i soggetti destinatari.

4. Per le finalità del presente articolo è autorizzata la spesa di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2012 e fino all'anno 2017.

5. All'onere derivante dalle disposizioni di cui al presente articolo si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

6. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 29. (Norme transitorie e finali)

1. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 del presente articolo, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, per la copertura dei posti di professore ordinario e associato, di ricercatore e di assegnista di ricerca, le università possono avviare esclusivamente le procedure previste dal presente titolo.

2. Le università continuano ad avvalersi delle disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge in materia di assunzione in servizio, fino alla adozione dei regolamenti di cui all'articolo 18, comma 1.

3. All'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: «Si procede altresì direttamente al sorteggio nell'ipotesi in cui il numero dei professori ordinari appartenenti al settore scientifico disciplinare oggetto del bando è inferiore a quattro».

4. Coloro che hanno conseguito l'idoneità per i ruoli di professore associato e ordinario possono comunque essere destinatari di chiamata ai sensi della legge 3 luglio 1998, n. 210, fino al termine del periodo di durata dell'idoneità stessa previsto dall'articolo 1, comma 6, della legge 4 novembre 2005, n. 230. In tale ipotesi e nel caso di idoneità conseguita all'esito delle procedure di valutazione comparativa, bandite ai sensi dell'articolo 12, comma 2, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31, e successive modificazioni, e dell'articolo 4-bis, comma 16, del decreto-legge 3 giugno 2008, n. 97, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 agosto 2008, n. 129, nei novanta giorni successivi alla deliberazione, da parte dell'università che ha indetto il bando, di voler effettuare la chiamata, devono seguire il decreto di nomina e la presa di servizio dell'idoneo, in mancanza dei quali quest'ultimo può essere chiamato da altre università, ferma restando per l'università che ha indetto il bando la possibilità di ripetere la chiamata.

5. I contratti di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), possono essere stipulati, con le modalità previste dal medesimo articolo, anche con coloro che hanno usufruito per almeno tre anni dei contratti stipulati ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della citata legge n. 230 del 2005.

6. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro, con decreto adottato di concerto con il Ministro della salute, provvede alla rideterminazione del numero dei posti disponibili nei corsi di laurea in medicina e chirurgia e alla loro distribuzione su base regionale anche al fine di riequilibrare l'offerta formativa in relazione al fabbisogno di personale medico del bacino territoriale di riferimento.

7. All'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni, al primo periodo, dopo la parola: «universitarie» sono inserite le seguenti: «o di ricerca» e dopo le parole: «proposta la chiamata» sono aggiunte le seguenti: «, ovvero di studiosi che siano risultati vincitori nell'ambito di specifici programmi di ricerca di alta qualificazione, identificati con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentiti l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca e il Consiglio universitario nazionale, finanziati dall'Unione europea o dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca»; il secondo periodo è soppresso; al quarto periodo, le parole: «A tal fine» sono sostituite dalle seguenti: «A tali fini».

8. Ai fini dei procedimenti di chiamata dei professori di cui all'articolo 18 della presente legge l'idoneità conseguita ai sensi della legge 3 luglio 1998, n. 210, è equiparata all'abilitazione limitatamente al periodo di durata della stessa di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), della medesima legge, nonché all'articolo 1, comma 6, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni.

9. A valere sulle risorse previste dalla legge di stabilità per il 2011 per il fondo per il finanziamento ordinario delle università, é riservata una quota non superiore a 13 milioni di euro per l'anno 2011, 93 milioni di euro per l'anno 2012 e 173 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2013, per la chiamata di professori di seconda fascia, secondo le procedure di cui agli articoli 18 e 24, comma 6, della presente legge. L'utilizzo delle predette risorse è disposto con decreto del Ministro, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere conforme delle Commissioni parlamentari competenti.

10. La disciplina dei trasferimenti di cui all'articolo 3 della legge 3 luglio 1998, n. 210, si applica esclusivamente ai ricercatori a tempo indeterminato.

11. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge sono abrogati:

a) l'articolo 14, quinto comma, della legge 18 marzo 1958, n. 311;

b) l'articolo 4 della legge 30 novembre 1989, n. 398;

c) l'articolo 1, commi 8, 10, 11 e 14, della legge 4 novembre 2005, n. 230;

d) l'articolo 51, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

12. A decorrere dalla data di entrata in vigore dei regolamenti di cui all'articolo 16, comma 2, della presente legge, è abrogato il decreto legislativo 6 aprile 2006, n. 164.

13. Fino all'anno 2015 la laurea magistrale o equivalente, unitamente ad un curriculum scientifico professionale idoneo allo svolgimento di attività di ricerca, è titolo valido per la partecipazione alle procedure pubbliche di selezione relative ai contratti di cui all'articolo 24.

14. Fino alla definizione dei criteri di cui all'articolo 5, comma 1, lettera c), e dei criteri e indicatori di cui al comma 3, lettera b), del medesimo articolo, continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.

15. All'articolo 6, comma 12, quarto periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo le parole: «compiti ispettivi» sono aggiunte le seguenti: «e a quella effettuata dalle università e dagli enti di ricerca con risorse derivanti da finanziamenti dell'Unione europea ovvero di soggetti privati».

16. All'articolo 2, comma 140, lettera b), del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, dopo le parole: «e le relative indennità» sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, prevedendo che, ferma restando l'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di collocamento a riposo, la carica di presidente o di componente dell'organo direttivo può essere ricoperta fino al compimento del settantesimo anno di età».

17. Nella prima tornata delle procedure di abilitazione di cui all'articolo 16, qualora l'ANVUR non abbia provveduto in tempo utile a formulare la lista di studiosi ed esperti in servizio all'estero di cui al citato articolo 16, comma 3, lettera f), in relazione a uno specifico settore concorsuale, la commissione nazionale, relativamente a tale settore, è integralmente composta ai sensi della lettera h) del medesimo comma 3.

18. All'articolo 66, comma 13, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Ciascuna università destina tale somma per una quota non inferiore al 50 per cento all'assunzione di ricercatori e per una quota non superiore al 20 per cento all'assunzione di professori ordinari».

19. In attuazione di quanto disposto dagli articoli 6, comma 14, e 8 della presente legge, e fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 21, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è autorizzata la spesa di 18 milioni di euro per l'anno 2011 e di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2012 e 2013. Con decreto del Ministro, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono indicati criteri e modalità per l'attuazione del presente comma con riferimento alla ripartizione delle risorse tra gli atenei e alla selezione dei destinatari dell'intervento secondo criteri di merito accademico e scientifico. Al relativo onere si provvede, quanto a 18 milioni di euro per l'anno 2011, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 17, comma 2, della legge 7 agosto 1990, n. 245, e quanto a 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2012 e 2013, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni, per l'anno 2012, dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente, iscritto, ai fini del bilancio triennale 2010-2012, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2010, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

20. Agli studiosi impegnati all'estero che abbiano svolto per chiamata diretta autorizzata dal Ministero nell'ambito del programma di rientro dei cervelli un periodo di ricerca e di docenza nelle università italiane, il servizio prestato è riconosciuto per i due terzi ai fini della carriera e per intero, a domanda e con onere a carico del richiedente, ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza. Al relativo onere, pari a euro 340.000 annui a decorrere dall'anno 2011, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 5, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370.

21. Con decreto del Ministro, da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere del CUN e del Consiglio nazionale per l'alta formazione artistica e musicale (CNAM), sono disciplinate le modalità organizzative per consentire agli studenti la contemporanea iscrizione a corsi di studio universitari e a corsi di studi presso i conservatori di musica, gli istituti musicali pareggiati e l'Accademia nazionale di danza.

22. All'onere derivante dall'applicazione dell'articolo 5, comma 3, lettera g), si provvede nel limite massimo di 11 milioni di euro per l'anno 2011 mediante corrispondente riduzione per il medesimo anno dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 5, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370. All'onere derivante dall'articolo 22, comma 6, valutato in 3,5 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2011, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 5, comma 1, della medesima legge n. 370 del 1999. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio. Dall'attuazione delle rimanenti disposizioni della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. è fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

RACCOLTA SISTEMATICA
DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

AREA IV
Dirigenza medica e veterinaria

Gennaio 2016

Rilegatura e stampa a cura della Federazione
CSA della Cisal Università
Via Torino,95 ROMA 00184
Email: csadicisaluniversita@hotmail.it
Sito web: csadicisaluniversita.org

INDICE

INTRODUZIONE 6

PARTE PRIMA 8

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 8

CAPO I 8
Campo di applicazione 8
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 10

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 12

CAPO I OBIETTIVI E STRUMENTI 12
Obiettivi e strumenti 12
Contrattazione collettiva integrativa 13
Tempi e procedure per la contrattazione integrativa 16
Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche 17
Coordinamento regionale 20
Comitati per le pari opportunità 23
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing 23

CAPO II I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE 24
Soggetti sindacali 24
Composizione delle delegazioni 25

CAPO III PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI 26
Clausole di raffreddamento 26
Interpretazione autentica dei contratti collettivi 26

CAPO IV DIRITTI SINDACALI 27
Diritto di assemblea 27
Contributi sindacali 27
Patronato sindacale 28

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO 29

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 29
Il contratto individuale di lavoro 29
Periodo di prova 31
Ricostituzione del rapporto di lavoro 33

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO 34
Caratteristiche del rapporto di lavoro 34
Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa 35

CAPO III IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI 37
Tipologie di incarico 37
Sistema degli incarichi e sviluppo professionale 39
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure 40
Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa 44
Sostituzioni 45
Norma transitoria 47

CAPO IV ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO 48
Orario di lavoro dei dirigenti 48
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa 51
Servizio di guardia 51
Pronta disponibilità 52
Lavoro notturno 54

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero 55

CAPO V INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE 56
Ferie e festività 56
Determinazione dei compensi per ferie non godute 58
Disposizioni particolari e conferme 58
Riposo settimanale 59
Assenze retribuite 60
Congedi per eventi e cause particolari 61
Assenze per malattia 62
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio 64
Servizio militare 65
Aspettativa 65
Altre aspettative previste da disposizioni di legge 67
Congedi dei genitori 68
Congedi per la formazione 70
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche 71
Tutela dei dirigenti portatori di handicap 72
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica 73

CAPO VI FORMAZIONE 74
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata 74
Formazione ed ECM 77
Comando finalizzato 78

CAPO VII ASSEGNAZIONE TEMPORANEA E MOBILITA' 79
Comando 79
Mobilità interna 80
Mobilità volontaria 82
Accordi di mobilità 83
Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero 85
Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza 86
Disciplina transitoria della mobilità 87

CAPO VIII VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI 87
Obiettivi 87
Principi della valutazione 88
Procedure della valutazione 88
La verifica e valutazione dei dirigenti 89
Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti 91
Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti 91
Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti 92
La valutazione negativa 94
Effetti della valutazione negativa dei risultati 94
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti 96
Norma finale del sistema di valutazione 98

CAPO IX NORME DISCIPLINARI 98
Principi generali 98
Obblighi del dirigente 99
Sanzioni e procedure disciplinari 101
Codice disciplinare 102
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 106
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale 107
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale 109
La determinazione concordata della sanzione 110
Norme finali in tema di responsabilità disciplinare 112
La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato 112
Indennità sostitutiva della reintegrazione 112

CAPO X ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 114
Cause di cessazione del rapporto di lavoro 114
Obblighi delle parti 114
Termini di Preavviso 115
Risoluzione consensuale 116

Recesso dell'azienda o ente 117
Comitato dei Garanti 118
Tentativo obbligatorio di conciliazione 119
Procedure di conciliazione in caso di recesso 119
Nullità del recesso 120
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro 121

CAPO XI ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE 121
Coperture assicurative e tutela legale 121
Sistemi per la gestione del rischio 124
Patrocinio legale 126
Clausole speciali 126
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro 127

TITOLO IV PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO 128

CAPO I RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO 128
Assunzioni a tempo determinato 128

CAPO II RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO 131
Accesso al regime ad impegno ridotto 131
Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto 132
Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto 134
Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti 136
Incompatibilità 137
Norma transitoria 137

CAPO III ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO 138
Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito Rapporti di lavoro ad esaurimento 138

PARTE SECONDA 140

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO 140

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE 140
Retribuzione e sue definizioni 140
Struttura della retribuzione 141
Struttura dello stipendio 143
Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie 143

CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI 144
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo 144
Trattamento economico dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento 145
Trattamento economico omnicomprensivo ex medici condotti ed equiparati 145
Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità 146
Effetti dei benefici economici 147
Indennità integrativa speciale 148
Indennità di specificità medico - veterinaria 148
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa 149
Indennità di esclusività del rapporto di lavoro 150
Norma transitoria per i dirigenti già di II livello 153
Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extramuraria 155
Una tantum 156

CAPO III GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE – QUADRIENNIO 1994-1997 157
Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione 157
Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello 159

Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello 160

CAPO IV COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI 162

La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo 162
La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo 167
Equiparazione 168
La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione 170
La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003 171
La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo 172
La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo 175
La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003 177
Conglobamento della retribuzione minima. Rideterminazione per i medici a tempo definito. 180
Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento 181
La retribuzione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento 182
Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria 183

CAPO V I FONDI 184

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione 184
Fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro 192
Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato 198
Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi 204
La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale 205
Premio per la prestazione della qualità individuale 207
Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie 209
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie 210
Risorse economiche regionali 211
Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza 212

CAPO VI INDENNITA' E ISTITUTI FINANZIATI CON IL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO 213

Indennità per servizio notturno e festivo 213
Turni di guardia notturni 213
Indennità ufficiale di polizia giudiziaria 215
Indennità di rischio radiologico 215
Lavoro straordinario 216

CAPO VII PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI 218

Bilinguismo 218
Trattenute per scioperi brevi 218
Trattamento di trasferta 218
Trattamento di trasferimento 221
Trattamento di fine rapporto 222
Previdenza complementare 223
Diritti derivanti da invenzione industriale 223
Mensa 223
Attività sociali, culturali e ricreative 224
Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali 224

CAPO VIII ULTERIORI DISPOSIZIONI DI PARTE ECONOMICA 226

Disposizioni particolari 226
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive 229
Verifiche 230
Conferme 230

PARTE TERZA 231

TITOLO I LIBERA PROFESSIONE 231

CAPO I 231

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici 231
Tipologie di attività libero professionali 232
Disciplina transitoria 234
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi 235
Altre attività a pagamento 236
Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione 239
Attività non rientranti nella libera professione intramuraria 239
Norma di rinvio 240

PARTE QUARTA 241

TITOLO I 241

CAPO I INQUADRAMENTO PRESSO LE ARPA 241

Inquadramento dei dirigenti medici e veterinari del SSN nelle A.R.P.A. 241

CAPO II NORME TRANSITORIE E FINALI 242

Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie 242
Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari 243
Norme di rinvio 243
Norma programmatica 244
Norme finali 244
Disapplicazioni 247

ALLEGATI 251

Allegato 1 Assenze per malattia 251

Allegato 2 Voci del trattamento fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti in base al rapporto di lavoro 256

Allegato 3 Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti 260

Allegato 4 Esempi retribuzione di posizione 262

Allegato 5 Determinazione del numero dei turni di guardia notturni 273

Allegato 6 Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui allegato 1 del CCNL 6.5.2010.....275

Allegato 7 Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 277

Allegato 8 Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro 278

Allegato 9 Guardia medica 282

Allegato 10 Procedimento di valutazione 283

Allegato 11 Esempio graduazione funzioni 285

Allegato 12 Linee di indirizzo per attuare la libera professione 287

Allegato 13 Accordo per l'adesione da parte del personale medico – veterinario al fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni e delle autonomie locali e del Servizio sanitario nazionale 290

INTRODUZIONE

Il presente documento si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, per favorire una più agevole consultazione.

A tal fine, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservando tuttavia la numerazione vigente ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo, che non avendo carattere negoziale, non può avere alcun effetto né abrogativo, né sostitutivo delle clausole vigenti, le quali prevalgono in caso di discordanza.

Nel testo sono state omesse le clausole contrattuali:

- progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali;
- aventi natura programmatica o carattere di transitorietà;
- di prima applicazione o finali;
- che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto o anche per espressa decisione delle parti negoziali (ad esempio, quelle concernenti gli incrementi periodici delle risorse destinate alla contrattazione integrativa);
- non più efficaci per effetto di sopravvenute disposizioni legislative.

Si segnala, comunque, che:

- la omissione di un intero articolo del CCNL, relativo ad un determinato istituto, non assume il significato di abrogazione dello stesso, ma più semplicemente che la disciplina da esso prevista non è più attuale ed applicabile;
- ove all'interno di un articolo del CCNL vi siano solo alcuni commi non più applicabili, questi sono segnalati con "omissis";
- in relazione ad alcuni istituti complessi o delicati, per completezza informativa, è ricostruita anche la sequenza storica delle clausole contrattuali nel tempo intervenute.

La riproduzione della presente raccolta è consentita purché ne venga menzionata la fonte ed il carattere gratuito.

CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI: CCNL economico 1996-1997 sottoscritto in data 5.12.1996; CCNL normativo 1994–1997 economico 1994–1995 sottoscritto in data 05.12.1996; accordo integrativo per errata corrige CCNL area dirigenza medica e veterinaria del comparto sanità sottoscritto in data 04.03.1997; CCNL transitorio modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali sottoscritto in data 27.05.1997; CCNL integrativo dei 2 CCNL 5-12-1996 (normativo 1994–1997 economico 1994–1995 e economico 1996-1997 sottoscritto in data 02.07.1997; accordo errata corrige art. 16 del CCNL 5-12-1996 sottoscritto in data 05.08.1997; CCNL economico 2000-2001 sottoscritto in data 08.06.2000; CCNL normativo 1998–2001 economico 1998–1999 sottoscritto in data 08.06.2000; interpretazione autentica art. 1 del CCNL del 5-8-1997 sottoscritto in data 17.10.2000; accordo errata corrige CCNL del 8-6-2000 (normativo 1998–2001 economico 1998–1999) sottoscritto in data 22.02.2001; interpretazione autentica art. 75 comma 1 lett. z) CCNL del 5-12-1996 sottoscritto in data 22.02.2001; accordo servizi pubblici essenziali e procedure raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero sottoscritto in data 26.09.2001; interpretazione autentica dell'art.23 del CCNL 8-06-2000 sottoscritto in data 24.10.2001; interpretazione autentica art. 5 comma 3 CCNL del 5-12-1996 e dichiarazione congiunta n. 15 sottoscritto in data 31.10.2001; interpretazione autentica art. 55 comma 3 CCNL del 5-12-1996 sottoscritto in data 04.07.2002; interpretazione autentica art. 5 e 12 CCNL del 8-6-2000 (economico 2000-2001) sottoscritto in data 12.07.2002; CCNL integrativo del CCNL 8-6-2000 (normativo 1998–2001 economico 1998–1999) sottoscritto in data 10.02.2004; interpretazione autentica art. 23 CCNL del 8-6-2000 area 4 sottoscritto in data 29.09.2004; CCNL normativo 2002–2005 economico 2002–2003 sottoscritto in data 03.11.2005; CCNL economico 2004–2005 sottoscritto in data 05.07.2006; accordo errata corrige art. 53 comma 3 e allegato 3 del CCNL 3-11-2005 sottoscritto in data 11.04.2007; accordo adesione del personale medico-veterinario al fondo nazionale di pensione complementare sottoscritto in data 05.03.2008; CCNL normativo 2006–2009 economico 2006–2007 sottoscritto in data 17.10.2008; sequenza contrattuale art. 28 del CCNL del 17-10-2008 sottoscritto in data 06.05.2010; CCNL economico 2008–2009 sottoscritto in data 06.05.2010.

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Campo di applicazione

Art. 1 CCNL 17.10.2008 e art. 1 CCNL 3.11.2005

(Art. 1 CCNL 6.5.2010)

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.

(Art. 1 CCNL 17.10.2008)

1. …….omissis [1]

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 l'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, comma da 3 a 8 del CCNL 3.11.2005, I biennio economico.

---

[1] Comma omesso in quanto di contenuto identico al comma 1 dell'art. 1 CCNL 6.5.2010 sopra riportato.

(Art. 1 CCNL 3 novembre 2005)

1. ……Omissis[2]

2. ……Omissis[3]

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (Assunzioni a tempo determinato).

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

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

6. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, o agli istituti ed enti del Servizio sanitario nazionale individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti è riportato nel testo del [presente] contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

8. …omissis…[4] Il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso

[2] Tali commi sono stati omessi, in quanto di contenuto analogo al comma 1 dell'art. 1 CCNL 6.5.2010 e comma 2 dell'art. 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 sopra indicati.

[3] Vedi nota precedente

[4] Eliminato il periodo "*Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti*

con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) lett. b), c) e d). …omissis…[5] Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal d.lgs. 254 del 2000.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(Art. 2 CCNL 17.10.2008)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e …..*omissis* …….è valido dal 1 gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2009 per la parte economica[6].

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. ...*omissis*...[7]

Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicate né modificate dal presente,".

[5] Eliminato il periodo *"Il CCNL 8 giugno 2000, relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001, I biennio economico 1998 - 1999, nel testo è indicato come CCNL 8 giugno 2000. Il CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, è indicato come CCNL 8 giugno 2000, II biennio".*

[6] Con riguardo alla durata è stato riportata per la parte normativa il riferimento al quadriennio (2006-2009) del CCNL del 17/10/2008 e per la parte economica quello relativo al secondo biennio 2008-2009 di cui al CCNL del 6 maggio 2010. Si riporta di seguito la parte di testo omessa, riferita al I biennio economico: " *e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica."*

[7] Non sono state riportate le clausole contrattuali concernenti le procedure relative ai rinnovi contrattuali e quelle relative alla corresponsione del trattamento economico spettante nelle ipotesi di ritardo nel rinnovo, in quanto su tali tematiche sono intervenuti l'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e la specifica intesa per l'applicazione del predetto Accordo quadro ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché il d.lgs. n. 150 del 2009, che ha introdotto l'art. 47bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Il testo originario così recitava: *Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo*

6. ...*omissis*...[8]

7. ...*omissis*...[9]

e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

[8] Vedasi nota precedente. L'attuale regolamentazione dell'indennità di vacanza contrattuale è contenuta nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203 del 2008. Successivamente in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. d), del DPR n. 122/2013 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 111/2011, nonché quelle dell'art. 1, comma 452 della L. 27 dicembre 2013, n. 147, e, da ultimo, l'art.1, comma 255, della L. 23 dicembre 2014 n.190 secondo cui per gli anni 2015- 2018 l'indennità di vacanza contrattuale è quella in godimento al 31 dicembre.

Il testo originario così recitava: *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*.

9 Vedasi note precedenti. Il testo originario così recita: "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*".

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI[10]

CAPO I
OBIETTIVI E STRUMENTI

Obiettivi e strumenti

Art. 3 CCNL 8.6.2000 I biennio economico e art. 3 CCNL 3.11.2005

(Art. 3 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

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

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

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

(Art. 3 CCNL 3.11.2005)[11]

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dall'art. 3 e dagli artt. da 8 a 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dagli artt. 2, 3 e 4 del CCNL integrativo del 10

10 Si segnala che la tematica relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce delle norme di legge sopravvenute, introdotte dal d. lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001). Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi 17 – 19 del D.L. n. 95 del 2012, convertito nella legge 135 del 2012.

11 L'art. 3 CCNL 3.11.2005, nel confermare l'assetto dell'allora vigente sistema delle relazioni sindacali, ha modificato alcune previsioni del CCNL 8 giugno 2000. Tale ultimo CCNL aveva sostituito l'art 3 del CCNL 5.12.1996 a seguito delle modifiche intervenute con il d.lgs. n. 396/1997.

febbraio 2004, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano od integrano la predetta disciplina.

Contrattazione collettiva integrativa

Art. 4 CCNL 3.11.2005, art. 7 CCNL 17.10.2008, art. 3 CCNL 6.5.2010 integrativo

(Art. 4 CCNL 3.11.2005)

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 54(pag. 184), 55(pag. 192) e 56(pag. 198) del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato).

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie[12]:

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

b) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56(pag. 198) del CCNL 3. 11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 25(pag. 89) e segg. del CCNL 3.11.2005 (Verifica e valutazione dei dirigenti). Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997**;**

[12] La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 54 del d.lgs. n. 150 del 2009. Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi da 17 a 19 del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012.

3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54(pag. 184), 55(pag. 192) e 56(pag. 198) del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti, cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di incarico), della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54(pag. 189), 55(pag. 194) e 56(pag. 202) del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale)[13].

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

d) …….*omissis*….. [14]

e) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 626 del 1994 [15] e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

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

g) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1(pag. 231) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati;

---

[13] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 5 CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.

[14] Il punto elenco D) è stato omesso in quanto lo stesso deve ritenersi disapplicato per le motivazioni indicate nella nota riferita ai Comitati pari opportunità. Viene riportato, qui di seguito, il testo originario: " *d) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Comitati per le pari opportunità) anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125".*

[15] L'attuale riferimento è al d.lgs. n. 81 del 2008.

h) 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[16].

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lettere b) ed i) (pag. 20) del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale)[17].

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11(pag. 26) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Clausole di raffreddamento), sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate[18].

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000.

(Art. 3 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 4(pag. 16) del CCNL del 17.10.2008 (Tempi e procedure della contrattazione integrativa), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari di ciascuna Azienda.

2. Nell'ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni ai sensi dell'art. 6(pag. 17) del CCNL del 3 novembre 2005 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche), si provvederà a verificare gli andamenti della contrattazione integrativa allo scopo di analizzarne i risultati ed individuare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa. Nei casi di mancato avvio delle trattative, la Conferenza potrà, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni al fine di favorire l'attivazione delle stesse da parte delle Aziende.

3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende o degli Enti del Servizio sanitario nazionale nell'ambito del rapporto

[16] Materia integrata dall'articolo 7, comma 1 del CCNL 17.10.2008.

[17] Tale articolo è stato sostituito e disapplicato dall'art. 5 CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.

[18] Per le ipotesi di illegittimità del contratto integrativo, il riferimento normativo è costituito dagli articoli 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come sostituiti dagli articoli 54 e 55 del D.Lgs. n. 150 del 2009.

annuale, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e finanze, nonché al Comitato di settore.

Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

(Art. 4 CCNL 17.10.2008)[19]

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(pag. 25) del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni), 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) (pag.) del CCNL del 3 novembre 2005 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche). 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(pag. 20) CCNL 17.10.2008 (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

[19] L'art. 4 CCNL 17.10.2008 ha disapplicato l'art. 5 CCNL 3.11.2005 che, a sua volta, aveva sostituito l'art. 5 CCNL 8 giugno 2000 (1 biennio economico).

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[20] 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[21].

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.

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

(Art. 6 CCNL 3.11.2005)[22]

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati[23]:

---

[20] In tema di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa e dei relativi organi competenti in materia, si richiama l'art. 40 bis del d.lgs. 165/2001, come sostituito integralmente dall'art.55 del d.lgs. 150/2009 e successivamente modificato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del d.lgs. 33/2013 che ha abrogato il comma 4 del richiamato art.40 bis e introdotto, al suo posto, nuove disposizioni contenute nell'art.21 del già citato d.lgs. 33/2013.

[21] La disciplina degli obblighi di trasmissione dei contratti integrativi, con le allegate relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, unitamente a quella delle sanzioni applicabili in caso di inadempimento, è contenuta anche nell'art. 40-bis, commi 5 e 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 55, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009. Al riguardo occorre richiamare la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 del 2010.

[22] L'art. 6 CCNL 3.11.2005 ha disapplicato l'art. 6 CCNL 8 giugno 2000, che a sua volta aveva sostituito i corrispondenti artt. 6, 7, 8 CCNL 5.12.1996.

[23] La determinazione delle materie oggetto di informazione, concertazione e consultazione operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 54 del d.lgs. n. 150 del 2009. Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi 17 e 19 del D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135.

a) Informazione:

- L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2(pag.25) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni), sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

- Nelle materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

b) Concertazione:

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

  - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

  - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

  - criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5(pag. 89) CCNL 3.11.2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti);

  - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;

  - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

c) Consultazione

- La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:

a) ...*omissis*... [24];

b) nei casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626[25].

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, …omissis…[26], hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.
3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del mobbing sulla base delle risultanze che i Comitati paritetici predispongono appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad essa demandate.
4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

---

[24] Punto elenco disapplicato per effetto dell'art. 2, comma 18 del D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135. Su tale materia ora è prevista l'informazione preventiva e successiva. Il testo originario così recitava: "*organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche*".

[25] Il riferimento deve intendersi agli articoli 47 e 50 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

[26] Il precedente testo prevedeva "*…..ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico".* I Comitati pari opportunità sono stati aboliti dalla legge n.183 del 2010. Si rinvia in ogni caso alla nota riferita al relativo articolo.

Coordinamento regionale

Articolo 5 CCNL 17.10.2008 e articolo 2 CCNL 06.05.2010[27]

(Art. 5 CCNL 17.10.2008)

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:
   a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 57(pag. 211) del CCNL 3 novembre 2005 (Risorse economiche regionali);
   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(pag.184) del CCNL 3 novembre 2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione);
   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(pag.204) del CCNL 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi);
   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(pag.89) del CCNL 3 novembre 2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti);
   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 CCNL 17.10.2008[28], tenuto conto anche dell'art. 55, comma 2(pag.232) del CCNL 8 giugno 2000 (Tipologie di attività libero professionali), relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
   i) all'applicazione dell'art. 17(pag.86) del CCNL 10 febbraio 2004 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza), diretto a regolare la

[27] Tale articolo, che rappresenta la disciplina vigente, ha sostituito l'art. 9 del CCNL del 3 novembre 2005, che aveva disapplicato l'art. 7 del CCNL dell'8 giugno 2000.

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) (pag.13) del CCNL del 3 novembre 2005 (Contrattazione collettiva integrativa), di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;

k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7(pag. 55) del CCNL 17.10.2008 (Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero);

l) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) (pag. 235) del CCNL 8.6.2000 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;[29]

m) le indicazioni in tema di art. 16, comma 5(pag.58) CCNL 6.10.2010 (Disposizioni particolari e conferme) relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;[30]

n) gli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica dei medici, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 368 del 1999.[31]

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(pag.16) del CCNL 17.10.2008 (Tempi e procedure per la contrattazione integrativa).

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(pag.16) del CCNL 17.10.2008 (Tempi e procedure per la contrattazione integrativa).

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 (art.50, 51, 52, 53 I biennio economico e 9, 10 ; II biennio economico) nonché dall'art. 37 CCNL integrativo 10 febbraio 2004 confermato dagli artt. 54(pag.184), 55(pag.192), 56(pag.198) del CCNL 3.11.2005, dagli artt. 10,11,12 del CCNL 5.7.2006, dagli artt. 24, 25, 26 CCNL 17.10.2008 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) [32].

---

[29] Lettera aggiunta dall'art. 2 comma 1 CCNL 6.5.2010.
[30] Lettera aggiunta dall'art. 2 comma 1 CCNL 6.5.2010.
[31] Lettera aggiunta dall'art. 2 comma 1 CCNL 6.5.2010.
[32] Ai citati articoli dei precedenti CCNL si aggiungono anche gli artt. 9, 10, 11 CCNL 6.5.2010, attualmente vigenti.

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 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) 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. Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA.[33]

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 del 3 .11.2005 è stato disapplicato.

(Art. 2 CCNL 6.5.2010)

1….omissis[34]

2….omissis

3….omissis [35]

[33] Periodo aggiunto dall'art. 2 comma 2 CCNL 6.5.2010.
[34] I commi 1 e 2 sono stati omessi perché le relative disposizioni contengono le lettere l), m), n), che hanno integrato il suindicato comma 1, dell'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008.
[35] Il comma 3 dell'art. 2 del CCNL del 6 maggio 2010 è da ritenersi disapplicato a seguito delle previsioni di cui al D.L. n. 78 del 2010 convertito nella legge n. 122 del 2010, che ha bloccato le risorse ivi previste con riferimento all'art. 13 del CCNL del biennio economico 2008-2009 stipulato in data 6 maggio 2010. Si riporta in ogni caso il testo del suddetto comma: " *Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 5 (Coordinamento regionale) del CCNL del 17.10.2008, saranno effettuate le opportune verifiche ai fini dell'individuazione delle risorse da destinare ai progetti per il miglioramento dei servizi all'utenza e delle relative modalità attuative, secondo quanto previsto dall'art. 13 (Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza) del CCNL del biennio 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010".*

Comitati per le pari opportunità

(Art. 8 CCNL 8.6.2000)

...*omissis*...[36]

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

(art. 7 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...[37]

---

[36] In materia deve attualmente farsi riferimento all'art.21 della legge n.183 del 2010 (cd. Collegato lavoro) che ha previsto l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati pari opportunità e i Comitati per il mobbing. Di conseguenza devono ritenersi disapplicate le clausole contrattuali riferite a tali organismi. In ogni caso si riporta il testo originario:

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

[37] In materia deve attualmente farsi riferimento all'art.21 della legge n.183 del 2010 (cd. Collegato lavoro) che ha previsto l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati pari opportunità e i Comitati per il mobbing. Di conseguenza devono ritenersi disapplicate le clausole contrattuali riferite a tali organismi. In ogni caso si riporta il testo originario:

1. *"Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.*
2. *In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze*

CAPO II
I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE

Soggetti sindacali

(Art. 9 CCNL 8.6.2000[38] I biennio economico e Art. 8 CCNL 3.11.2005)

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

---

pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. *Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 [37] sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:*
   a) *raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;*
   b) *individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;*
   c) *formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;*
   d) *formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.*
4. *Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.*
5. *In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dagli artt. 59 e 6037 nonché dall'articolo 6137 del 37 contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:*
   a) *affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;*
   b) *favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.*
6. *I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.*
7. *Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.*
8. *I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso."*

[38] L'art. 9 CCNL 8.6.2000 ha disapplicato l'art. 10 CCNL 5.12.1996.

2. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 27 febbraio 2001. Per il monte complessivo dei permessi orari aziendali si fa, comunque, riferimento al CCNQ vigente nel tempo[39]. Esso compete solo ai sottoindicati dirigenti:
3. Per il monte complessivo dei permessi orari aziendali spettanti ai dirigenti:
   - componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970;
   - dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;[40]
4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998.
5. In attesa degli accordi del comma 1, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.
6. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

Composizione delle delegazioni

(Art. 10 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)[41]

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

   - dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;

   - dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

   - da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1[(pag. 24)] CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Soggetti sindacali);

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

[39] Comma così modificato dall'articolo 8, comma 1, CCNL 3.11.2005.
[40] Comma dell'art. 9 CCNL 8.6.2000 così modificato dall'articolo 8, comma 2, CCNL 3.11.2005.
[41] Tale articolo ha disapplicato l'art. 11 CCNL 5.12.1996

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9(pag. 23) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Soggetti sindacali) non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

CAPO III
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Clausole di raffreddamento

(Art. 11 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 3(pag. 13) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Contrattazione collettiva integrativa)[42]. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(Art. 12 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)[43]

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'art. 49 del d.lgs. n. 165 del 2001 o di quelle previste per i contratti collettivi integrativi

[42] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.
[43] Tale articolo ha disapplicato l'art. 13 CCNL 5.12.1996.

dall'art. 5(pag. 16) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico [44] (Tempi e procedure per la contrattazione integrativa), sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

CAPO IV
DIRITTI SINDACALI

Diritto di assemblea

(Art. 2 CCNL 10.2.2004)

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

Contributi sindacali

(Art. 3 CCNL 10.2.2004)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente all'azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'azienda.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed

[44] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 17 ottobre 2008, attualmente vigente.

all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.

4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono, altresì, concordate le modalità che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti.
5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni interessate.
6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996....*omissis*... [45].

Patronato sindacale

(Art. 4 CCNL 10.2.2004)

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

[45] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'art. 65, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso art. 65, comma 3*".

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

(Articolo 13 CCNL 8.6.2000 I biennio economico[46], articolo 10 CCNL 3.11.2005, articolo 24 CCNL 3.11.2005)

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997.

2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16(pag. 128) del CCNL del 5 dicembre 1996 (Assunzioni a tempo determinato)[47] nonchè quelle individuate dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 502/1992.

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

4. Il contratto individuale, che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto, richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
   b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
   c) area e disciplina di appartenenza;
   d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27(pag. 37) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
   e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:

[46] Tale articolo ha sostituito l'art. 14 CCNL 5.12.1996

[47] Articolo sostituito dall'art. 1 del CCNL integrativo del 5.8.1997.

- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 33 comma 1, lett. A) (pag.141) CCNL 3.11.2005 (Struttura della retribuzione);
- voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 33 comma 1, lett. B) CCNL 3.11.2005 (Struttura della retribuzione) ove spettanti;

f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;

g) periodo di prova ove previsto;

h) sede di destinazione;

5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

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

7. ...*omissis*...[48]. L'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art. 10(pag.65) CCNL 10.2.2004 (Aspettativa), di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998.[49]

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

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

---

[48] Periodo disapplicato dall'articolo 10, comma 1 del CCNL 3.11.2005 con decorrenza 30 maggio 2004. Il testo originario dell'art. 13 del CCNL dell'8 giugno 2000 così recitava: "*Nei contratti individuali di lavoro stipulati dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto".* Eliminata la locuzione *"A tal fine".*

[49] Eliminato il periodo "*Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15"* in conseguenza della disapplicazione del primo periodo disposta dall'art. 10, comma 1 del CCNL 3.11.2005.

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

11. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28(pag. 40) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure).

12. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.[50]

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

Periodo di prova

(Art. 14 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)[51]

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che - già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del dlgs 502/1992[52].

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivo prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del dlgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di

[50] Comma così integrato dall'articolo 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005.
[51] Tale articolo ha disapplicato l'art. 15 CCNL 5.12.1996.
[52] Tale comma ha modificato il precedente art. 15, comma 1 del CCNL del 5 dicembre 1996.

servizio si applica l'art. 25, comma 1(pag. 64) del CCNL 5 dicembre 1996 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; …….[53]omissis e i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.

9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 19(pag. 65) CCNL 8.6.2000 (Aspettativa). In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.

10. *Omissis*[54] ……

[53] Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/08/2012 e con la nota n. 40033 dell'8/10/2012. Si riporta, qui di seguito, il testo originario della clausola non più vigente: "*spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio*".

[54] Sul punto è intervenuta il D.L. n. 158 del 2012 convertito nella legge n. 189 del 2012 che, nell'integrare l'art. 15, comma 7 del d.lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i., ha previsto il periodo di prova per i dirigenti di unità operativa complessa Si riporta il testo precedente*: "Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del d.lgs 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 19, comma 6, CCNL 8.6.2000 (Aspettativa)".*

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(Art. 21 CCNL 10.2.2004)

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale [55] ……*omissis* ……, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell' art. 27, comma 1, lettere b) e c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (Tipologie di incarico).

4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è dato al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.

5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34(pag. 222) CCNL 10.2.2004 (Trattamento di fine rapporto).

[55] E' stato eliminato il riferimento a "*previsto dalle Tavole 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4".*

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Caratteristiche del rapporto di lavoro

(Art. 10 CCNL 3.11.2005)

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo. ...*omissis*...[56].

2. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo, possono optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 12(pag. 35) CCNL 3.11.2005 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

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

4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti [57] e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita[58] dall'art. 5, comma 9(pag. 150) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'art. 12, comma 3, lettera b) del CCNL 8.6.2000 del II biennio, come integrato dall'art. 24, comma 12 del CCNL del 3 novembre 2005 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

---

[56] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: *"Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000".*

[57] Disapplicato il periodo "*non concorre a formare il monte salari*" dall'art. 12, comma 3 del CCNL 5.6.2010 II biennio economico.

[58] La misura è quella individuata dai CCNL vigenti nel tempo. Allo stato, gli importi sono quelli indicati nell'art. 12 CCNL 6.5.2010, II biennio economico.

5. Per l'acquisizione delle fasce successive all'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'art. 5, commi 5 e 6(pag. 150) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

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

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

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

Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

Articolo 12 e articolo 58 CCNL 3.11.2005

(Art. 12 CCNL 3.11.2005)

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

   a. il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;
   b. l'art. 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;
   c. il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 33, comma 1(pag. 141) del CCNL 3.11.2005 (Struttura della retribuzione), ed a tutti i dirigenti che optino dal 1

gennaio 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 6, Tavola 2 CCNL 3.11.2005[59]**.**

2. Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:
   a) i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2(pag. 153) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
   b) non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 43(pag. 177) CCNL 3.11.2005 (Retribuzione di posizione minima dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo);
   c) è inibita l'attività libero – professionale intramuraria;
   d) cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene la retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48(pag. 183) del CCNL 8 giugno 2000 (Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5, commi 5 e 6(pag.150) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

(Art. 58 CCNL 3.11.2005)

1……*omissis*[60]

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare

[59] La Tavola 2 dell'Allegato 6 del CCNL 3.11.2005, nella presente raccolta, è riportata come Tavola 2 dell'Allegato n.2.

[60] Si riporta il testo del comma omesso, in quanto ha esaurito i suoi effetti. "*1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari e dei dirigenti ad esaurimento a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il D.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati – a suo tempo - revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice".*

successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

3……*omissis*[61]

CAPO III
IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Tipologie di incarico

(Art. 27 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010)

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

   a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;

   b) incarico di direzione di struttura semplice. L'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie[62];

   c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo. Tale tipo di incarico prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche[63];

   d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi,

---

[61] Si riporta il comma omesso. *"A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole di cui all'art. 12 ed alla presente norma."*

[62] Precisazione prevista dall'articolo 4, comma 1, primo alinea (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali) del CCNL 6.5.2010.

[63] Precisazione prevista dall'articolo 4, comma 1, secondo alinea del CCNL 6.5.2010.

la quale discende esclusivamente dall' assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall' art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture di carattere gestionale[64] individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.

7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.

9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

---

[64] Integrazione così stabilita dall'art. 4 comma 5 CCNL 6.5.2010 integrativo.

10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d) corrispondono, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 56 comma 1, lett. b)(pag. 157) del CCNL 5.12.1996 (Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello), ed a quelli di cui all' art. 57 comma 1, lett. a) e b) (pag. 160) del CCNL 5.12.1996 (Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello).

11. ...*omissis*...[65]. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45(pag. 35) [66]del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 65(pag. 198) del CCNL 5 dicembre 1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato).

Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

(Art. 6 CCNL 17.10.2008)

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

2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 26, comma 1 , e 27, comma 2 (pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e Tipologie di incarico) 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

[65] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo*".
[66] L'art. 45 CCNL 8.6.2000 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 12, CCNL 3.11.2005.

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(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), 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 esplichino 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 CCNL del 17.10.2008, 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.

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure

Articolo 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico[67], articolo 24, comma 8, CCNL 3.11.2005, articolo 15, comma 8, CCNL 17.10.2008, articolo 4, comma 2 e articolo 16, comma 6, CCNL 6.5.2010

(Art. 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente

[67] Tale articolo ha sostituito il precedente art. 52 CCNL 5.12.1996.

ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11(pag. 29) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro).

3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) (pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32(pag. 89) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico **(**La verifica e valutazione dei dirigenti) [68], su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27, comma 3(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale[69]. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12(pag. 29) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro). L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'art. 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005.

6. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:
   a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 32(pag. 89) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (La verifica e valutazione dei dirigenti)[70];
   b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
   c) dell'area e disciplina di appartenenza;

[68] L'art. 32 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 25 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.
[69] Periodo così integrato dall'articolo 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005.
[70] L'art. 34 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 25 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o
e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 32(pag. 89) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (La verifica e valutazione dei dirigenti)[71];
f) del criterio della rotazione ove applicabile.
g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

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

8. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2(pag. 25) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni).

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

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

11. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34(pag. 94) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Effetti della valutazione negativa dei risultati)[72] secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

(Art. 24, comma 8, CCNL 3.11.2005)

…*omissis*…

8. Con riguardo all'art. 28 …*omissis..* CCNL 8 giugno 2000 e a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita dal comma 9. La durata

[71] Vedasi nota precedente
[72] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 30 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati)[73]. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3(pag. 40) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure). L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

…*omissis*…

(Art. 15 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 6 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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 nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea[74].

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

(Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo)

……*omissis*

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005.

……*omissis*

[73] Vedasi nota precedente
[74] Periodo integrato dall'articolo 16, comma 6, CCNL 6.5.2010 integrativo.

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

Articolo 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 24 CCNL 3.11.2005

(Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 4(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) nel periodo transitorio.

2. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 65, comma 4(pag. 198) del CCNL 5.12.1996 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 31(pag. 89) e segg. del CCNL 8.6.2000,[75] biennio economico (La Verifica e valutazione dei dirigenti). Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28, comma 9(pag. 40) ultimo periodo del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure).

4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. Detti criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) (pag.19) con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 2(pag. 25) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni). I criteri per il rinnovo previsti dall'art. 28, comma 6(pag. 40) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure) sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonchè dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

5. L'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite sono causa di revoca dell'incarico di direzione di struttura complessa. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti

[75] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 25 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

indicati nell'art. 34(pag. 94) del CCNL 8.6.2000 (Effetti della valutazione negativa dei risultati)[76].

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

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

(Art. 24 CCNL 3.11.2005)

…*omissis*…

8. Con riguardo all'art. 29 …*omissis..* CCNL 8 giugno 2000 e a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita dal comma 3. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati). Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3(pag. 40) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure). L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

…*omissis*…

Sostituzioni

Articolo 18 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 8 CCNL 22.2.2001, articolo 38, comma 4, CCNL 10.2.2004 e articolo 11, CCNL 3.11.2005

(Art. 18 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale più strutture complesse.

[76] Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 30 CCNL 3.11.2005.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
   a. il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27(pag. 37) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
   b. valutazione comparata del curriculum prodotto dei dirigenti interessati[77].
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice .
4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.
5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del dlgs 165 del 2001 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.
6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16(pag. 128) del CCNL 5 dicembre 1996 (Assunzioni a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del d.lgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 25(pag. 89) e segg. del CCNL 3.11.2005 I biennio economico (La verifica e valutazione dei dirigenti).
7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2 e 4[78] si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05[79] e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52[80]. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 50 (pag. 184) del CCNL 8.6.2000 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) o di quello di cui all'art. 52(pag. 198) CCNL 8.6.2000 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) per tutta la durata della

[77] Comma così sostituito dall'art. 11 comma 1), lett. A) del CCNL 3.11.2005.

[78] Integrazione prevista dall'art. 8, comma 1, lett. a) del CCNL 22.2.2001.
[79] Importi così aggiornati dall'art. 11 comma 1), lett. B) del CCNL 3.11.2005.
[80] Vedasi nota precedente.

sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.
9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'art. 121 del DPR. 384/1990. Nel medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione (pag. 19) (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) dei soggetti dell'art. 10, comma 2(pag. 25) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni).

(Art. 38, comma 4, CCNL 10.2.2004)

…omissis….

4. Ai fini della corretta applicazione dell'art. 18, comma 6, ultimo periodo, CCNL 8.6.2000, il dirigente di struttura complessa in distacco sindacale nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante al quinquennio, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro. Le due frazioni di incarico si cumulano.

Norma transitoria

(Art. 30 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...*omissis*...[81]

[81] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. *"I dirigenti medici e veterinari di ex II livello che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale, ma nel termine di cui all'art. 15 abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo - entro il 30 aprile 2000 - possono chiedere di essere sottoposti a verifica per l'attività svolta nell'ultimo quinquennio.*
2. *La verifica è disposta dall'azienda entro il 30 giugno 2000 ed è svolta sulla base dei criteri indicati dagli artt. 28, comma 6 e 29, comma 4 entro il 31 dicembre 2000. La verifica è effettuata da parte della Commissione prevista dall'art. 15 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 e successive modifiche.*
3. *Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare e l'indennità di specificità medica dall'art. 38, commi 1 e 2 ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.*
4. *In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all' art. 38, comma 5, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.*
5. *In caso di esito negativo della verifica ai dirigenti predetti, dal 1 gennaio 2001 , è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), rendendo contestualmente indisponibile un posto*

CAPO IV
ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO[82]

Orario di lavoro dei dirigenti

(Art. 14 CCNL 3.11.2005)[83]

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6(pag. 17) del CCNL del 3.11.2005 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 65, comma 6(pag.205) del CCNL 5 dicembre 1996 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale) nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale) citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

---

di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 38, commi 1 e 2, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.

6. *I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2000, al termine del quale si applica il comma 5.*
7. *I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il termine del 14 marzo 2000, sono confermati nell'incarico sino al 30 giugno 2000. Nei loro confronti trova applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 50.*

   Precisazione contenuta nell'art. 38, comma 3 del CCNL 10.2.2004: "*Esclusivamente i dirigenti medici e veterinari di ex II livello che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto di lavoro esclusivo e che, a tale data, si trovavano in aspettativa per mandato elettorale, sindacale ovvero per il conferimento dell'incarico di direttore generale o sanitario ovvero, ove previsto di direttore dei servizi sociali, qualora non abbiano inoltrato la domanda di essere sottoposti alla verifica nei termini previsti dall'art. 30 del CCNL dell'8 giugno 2000, possono, in via eccezionale, chiederla entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto. La verifica avviene entro due mesi dal rientro in servizio ed, ove ciò sia già avvenuto, entro i due mesi successivi alla domanda. In tale ultimo caso, se ha già trovato applicazione il comma 6 dell'art. 30 e la verifica è positiva, l'incarico conferito prosegue sino al compimento del settimo anno compreso il periodo già effettuato. Qualora la verifica non sia positiva si applica il comma 5 dell'art. 30. In mancanza di presentazione della domanda da parte dei soggetti destinatari della presente clausola, rimane impregiudicata l'applicazione dell'art. 30 del citato contratto*".

[82] In proposito occorre tener presenti le disposizioni legislative per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all' Unione Europea riportati nell'art. 14 della legge comunitaria n. 161 del 30 ottobre 2014 ed entrate in vigore il 25 novembre 2015.

[83] Tale articolo ha disapplicato l'art. 16 CCNL 8.6.2000, che a sua volta aveva sostituito l'art. 17 CCNL 5.12.1996, I biennio economico.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 65(pag. 205) del CCNL 5 dicembre 1996 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale).

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea(pag. 60) del CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze retribuite) al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) (pag. 20) del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale)[84] ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2(pag. 232) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali) in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G) (pag. 13) CCNL 3.11.2005 (Contrattazione collettiva integrativa). La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. . 55, comma 2(pag. 232) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di

[84] L'attuale riferimento è all'art. 5 CCNL 17.10.2008.

attività libero professionali) è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 16(pag. 51) CCNL 3.11.2005 (Servizio di guardia). Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 17(pag. 52) CCNL 3.11.2005 (Pronta disponibilità) fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell'art. 6 CCNL 3.11.2005 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche).

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

10. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16(pag. 51) CCNL 3.11.2005 (Servizio di guardia) e 17(pag. 52) CCNL 3.11.2005 (Pronta disponibilità). Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

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

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

(Art. 15 CCNL 3.11.2005)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14(pag. 48) CCNL 3.11.2005 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 65, comma 4(pag. 205) del CCNL 5 dicembre 1996 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale) nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

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

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

Servizio di guardia

(Art. 16 CCNL 3.11.2005)[85]

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B) (pag.17) del CCNL 3.11.2005 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) mediante:
   a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
   b) la guardia medica di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
   c) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.

[85] Tale articolo ha disapplicato l'art. 19 CCNL 5.12.1996.

2. Il servizio di guardia medica è svolto all'interno del normale orario di lavoro. ...*omissis*...[86]. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 18(pag. 232) CCNL 3.11.2005 (Tipologie di attività libero professionali).

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

4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'art. 5, comma 1, lettera g) (pag. 20) CCNL 17.10.2008 (Coordinamento regionale), le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2 del CCNL 3.11.2005[87] per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia medica di unità operativa.

5. ...*omissis*...[88].

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

Pronta disponibilità

(Art. 17 CCNL 3.11.2005)[89]

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure cui all'art. 6, comma 1 lett. B)(pag. 17) del CCNL 3.11.2005 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche), nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso

[86] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 – 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 55 ovvero con recupero orario*".

[87] L'allegato 2 CCNL 3.11.2006, nella presente Raccolta sistematica, corrisponde all'allegato 9.

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

[89] Tale articolo ha disapplicato l'art. 20 CCNL 5.12.1996 e l'art. 4 CCNL integrativo 2.7.1997.

unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia dell'art. 16(pag. 51) CCNL 3.11.2005 (Servizio di Guardia) ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti dell'art. 14(pag. 48) CCNL 3.11.2005 (Orario di lavoro dei dirigenti).

4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.

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

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

7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 55 CCNL 3.11.2005 (pag. 192) (Fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro)[90].

8. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) (pag. 20) CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale)[91] sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza.

[90] L'attuale riferimento è all'art. 10 CCNL 6.5.2010, II biennio economico.
[91] L'attuale riferimento è all'art. 9, comma 1, lett. h) CCNL 17.10.2008.

9. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 20 del CCNL 5 dicembre 1996.[92]

Lavoro notturno

(Art. 7 CCNL 10.2.2004)

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.

3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 29[(pag. 73)] del CCNL 5 dicembre 1996 (Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica), che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica del dirigente, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art. 8[(pag. 213)] CCNL 10.2.2004 (Indennità per servizio notturno e festivo).

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

[92] L'art. 17 CCNL 3.11.2005 ha anche superato l'art. 4 CCNL 2.7.1997.

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero[93]

(Art. 7 CCNL 17.10.2008)

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4(pag. 13) del CCNL del 3.11.2005 (Contrattazione collettiva integrativa), 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)(pag. 20) del [presente] CCNL 17.10.2008 (Coordinamento regionale).

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, (pag. 48) del CCNL 3.11.2005 (Orario di lavoro dei dirigenti) tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.

6. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL.

---

[93] Vedi nota n. 82.

CAPO V
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Ferie e festività

Articolo 21 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 24 CCNL 3.11.2005, articolo 16 CCNL 6.5.2010

(Art. 21 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4 CCNL 5.12.1996[94].

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

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

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

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

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

---

[94] Precisazioni contenute nell'articolo 24, comma 3 del CCNL 3.11.2005*: "Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL (dal 4.11.2005, ndr.), le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nella tabella n. 3 che, dalla medesima data sostituisce la tabella n. 3 del CCNL 5 dicembre 1996".* Nella presente Raccolta sistematica la tabella allegato 4 CCNL 3.11.2005 è riportata all'Allegato 3.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 23(pag. 60) CCNL 5.12.1996 (Assenze retribuite) conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili *…omissis…*[95]. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, *…omissis…*[96]; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13....*omissis*...[97]

---

[95] Eliminato il periodo "*salvo quanto previsto nel comma 13*" per effetto dell'articolo 5, comma 8 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95 convertito in Legge 7.8. 2012, n. 135. Vedasi nota successiva.

[96] E' stata omessa la parte che prevedeva la corresponsione dell'indennità di trasferta in quanto quest'ultima è stata soppressa dall'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005. Si riporta il precedente testo: "*nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio*".

[97] Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/08/2012 e con la nota n. 40033 dell'8/10/2012. Si riporta di seguito il testo originario del comma :"13. *Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art 36*".

(Art. 24, comma 2 CCNL 3.11.2005)

2.Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL 3.11.2005, le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nella tabella n. 3 allegata del CCNL 3.11.2005, che, dalla medesima data sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996[98].

Determinazione dei compensi per ferie non godute [99]

(Art. 5 CCNL 10.2.2004)

1. ...*omissis*...

2. Nei casi di mobilità volontaria, il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda …*omissis*...[100]

Disposizioni particolari e conferme

(Art. 16, comma 1 CCNL 6.5.2010)

1. ...*omissis*...[101]

[98] Nella presente Raccolta sistematica la tabella allegato 3 CCNL 3.11.2005 è riportata all'Allegato 3.

[99] Comma disapplicato per effetto dell'articolo 5, comma 8 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95 convertito in Legge 7.8. 2012, n. 135, come anche specificato alle note precedenti. Il testo originario così recitava:
" 1. *Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 26 comma 2, lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 26"*

[100] Periodo omesso in relazione alle motivazioni espresse alla precedente nota " 2…… *salvo diverso accordo tra l' azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma"*

[101] La precisazione prevista dall'articolo 16, comma 1 del CCNL 6.5.2010 è disapplicata sempre per effetto dell'articolo 5, comma 8 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95 convertito in Legge 7.8. 2012, n. 135 di cui alla nota precedente. Il testo originario così recitava: "*Si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 21, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima*".

Riposo settimanale

Articolo 22 CCNL 5.12.1996, articolo 6 CCNL 10.2.2004, articolo 27 CCNL 17.10.2008

(Art. 22 CCNL 5.12.1996)

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui agli artt. 14(pag. 48) e 15(pag. 51) CCNL 3.11.2005 (Orario di lavoro dei dirigenti e Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa), il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tal numero non sono conteggiate [102]le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

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

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

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

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

(Art. 6 CCNL 10.02.2004)

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 14(pag. 48) CCNL 3.11.2005 (Orario di lavoro dei dirigenti) da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.[103]

(Art. 27, comma 1, CCNL 17.10.2008)

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

[102] Correzione effettuata a seguito della dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 4 marzo 1997.
[103] Integrazione introdotta dall'articolo 6 del CCNL 10.2.2004.

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.

Assenze retribuite

Articolo 23 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 14, comma 3, CCNL 10.2.2004, articolo 24, comma 1 CCNL 3.11.2005, articolo 27, comma 4 CCNL 17.10.2008

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
   a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
   b) lutti per coniuge, convivente stabile[104], parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
   c) particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

   I dirigenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.[105]

   Le assenze retribuite di cui alla lettera c) sono godute in misura corrispondente al numero di 18 ore complessive all'anno[106].

   Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità[107].
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento[108].
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4 CCNL 5.12.1996[109].
5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie[110].

---

[104] Disposizione prevista dall'art. 14, comma 2 del CCNL 10.2.2004.
[105] Precisazione contenuta nell'art. 14, comma 1 del CCNL 10.2.2004.
[106] Comma così integrato dall'articolo 27, comma 4 del CCNL 17.10.2008.
[107] Comma così integrato dall'articolo 24, comma 1, primo alinea del CCNL 3.11.2005.
[108] Precisazione introdotta dall'articolo 14, comma 3 del CCNL 10.2.2004.
[109] L'allegato 4 del CCNL 5.12.1996 è riportato come allegato 3 della presente Raccolta.
[110] In materia di permessi per handicap è intervenuto il D.Lgs. n. 119 del 2011 (artt. 3, 4 e 6), in attuazione dell'art. 23 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro). Si richiamano al riguardo anche le circolari del Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010, n. 2/2011 e n. 1/2012.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.[111]
7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.[112]
8. Omissis[113]

Congedi per eventi e cause particolari

(Art. 14 CCNL 10.2.2004)

1. I dirigenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge 53/2000, trova invece applicazione la generale disciplina dei permessi di lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 23(pag. 60) del CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze retribuite).

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 23(pag. 60) del CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze retribuite), con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

[111] Comma così integrato dall'articolo 24, comma 1, secondo alinea del CCNL 3.11.2005.
[112] Comma così integrato dall'articolo 24, comma 1, terzo alinea del CCNL 3.11.2005.
[113] Comma che ha esaurito i suoi effetti. Si riporta il testo originario: *"Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto".*

Assenze per malattia

Articolo 24 CCNL 5.12.1996, articolo 9 CCNL 10.2.2004 e articolo 24 CCNL 3.11.2005

(Art. 24 CCNL 5.12.1996)

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

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

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

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

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

6. Il trattamento economico [114]spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:
   a) intera retribuzione di cui alla tabella allegato n. 3 CCNL 5.12.1996[115], per i primi 9 mesi di assenza;
   b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
   c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
   d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

[114] In materia di trattamento economico delle assenze per malattia, la disciplina contrattuale è integrata dalle disposizioni contenute nell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008.
[115] L'Allegato 3 del CCNL 5.12.1996 è stato sostituito dall'Allegato 3 del CCNL 3.11.2005, che nella presente Raccolta sistematica corrisponde al n. 3. Anche l'allegato n.1 della presente Raccolta è riferito alle assenze per malattia (ex allegato 5 CCNL 5.12.1996).

6 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole.[116]

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

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge[117].

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

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

---

[116] Comma così aggiunto dall'articolo 9 del CCNL 10.2.2004.

[117] Il comma in esame deve essere applicato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 55-septies (controlli sulle assenze) del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009. Le fasce di reperibilità sono indicate dal Decreto 18 dicembre 2009, n. 206 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ai sensi del citato art. 55-septies, comma 5/bis.

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

(Art. 24 CCNL, comma 14, del 3.11.2005)

……*Omissis*

14. La disciplina di cui al comma 6/bis è estesa anche ai casi di donazione di organi tra vivi.

…..*Omissis*

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

(Art. 25 CCNL 5.12.1996)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 24, commi 1 e 2(pag. 62) del CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia). In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 6, lettera a) del CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia).
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 24(pag. 62) del CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia). Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. omissis [118].

[118] Questo comma si ritiene non più applicabile ai sensi dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 che ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Dall'applicazione del presente decreto sono esclusi solo il personale addetto al soccorso e alla sicurezza pubblica. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Si riporta il testo del comma omesso: *"Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo".*

Servizio militare

(Art. 27 CCNL 5.12.1996 e art. 24 CCNL 3.11.2005)

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per chiamata alle armi secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958. [119] Durante tale periodo il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.

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

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

4. ...*omissis*...[120]

5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215.[121]

Aspettativa

(Art. 10 CCNL 10.2.2004, come integrato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005)

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

---

[119] Tale periodo è stato superato per effetto dell'abrogazione dell'articolo 22 della legge 24.12.1986, n. 958 ad opera del D. Lgs. 15.3.2010, n. 66.

[120] Comma disapplicato per effetto dell'abrogazione dell'articolo 22 della legge 24.12.1986, n. 958 ad opera del D. Lgs. 15.3.2010, n. 66. Il testo originario così recitava: "*Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958 e successive modificazioni ed integrazioni".*

[121] Comma così aggiunto dall'articolo 24, comma 3 del CCNL 3.11.2005.

2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).

3. Ai fini del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 24(pag. 62) e 25(pag. 64) del CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia e Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi - pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità - sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 36(pag. 117) del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente).

8. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:
   a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg, del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;

   b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001 per attuare la

mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5(pag. 45) del CCNL 8 giugno 2000 (Sostituzioni)[122];

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G. U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.

9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.

10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto...omissis...[123] .

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(Art. 11 CCNL 10.2.2004 e art. 16 CCNL 6 maggio 2005)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta. Sono fatte salve eventuali

[122] Comma così sostituito dall'articolo 24, comma 13 del CCNL 3.11.2005.
[123] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *Si conferma la disapplicazione dell'art. 47 del D.P.R. 761/1979*".

disposizioni regionali in materia.[124] Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti, rispettivamente, il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001.

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001[125].

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

6. ...*omissis*...[126]

Congedi dei genitori

(Art. 15 CCNL 10.2.2004)

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. 151/2001[127].

---

[124] Periodo così integrato dall'articolo 16 comma 5 CCNL 6.5.2010 Integrativo.

[125] Di recente la disciplina in materia di aspettativa per dottorato di ricerca (art. 2 della Legge n. 476 del 1984) è stata modificata dalla Legge n. 240 del 2010 e successivamente dal D.Lgs. n. 119 del 2011.

[126] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: *"Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo decorre dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto"*

2. Oltre a quanto previsto dalla legge di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue :
   a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del d.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile ….*omissis*[128], ivi compresa la R.I.A., ove in godimento;
   b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino;
   c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall'art. 32, comma 1 lett. a) del d. lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. a) del presente comma;
   d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 4 del d.lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. c);
   e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
   f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1 del d.lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione;
   g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro;

[127] Il D.Lgs. n. 151 del 2001, richiamato nell'articolo in esame, è stato recentemente modificato dal D.Lgs. n. 119 del 2011. Con riferimento a quest'ultimo si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2012.
[128] Il riferimento originario era alle "*tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000"* ormai superato dai successivi CCNL. Per l'individuazione della retribuzione fissa mensile confrontare l'istituto "Retribuzione e sue definizioni".

h) in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 41 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e per l'intera durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 26 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Congedi per la formazione

(Art. 19 CCNL 10.2.2004)

1. Al fine di consentire la sua partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre aziende ed enti del comparto ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. a) (pag. 226) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico (Disposizioni particolari), può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, lett. C) (pag. 13) del CCNL 8.6.2000 (Contrattazione collettiva integrativa)[129] individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del dirigente, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.

6. Al dirigente, durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 24(pag. 62) e 25(pag. 64) del CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze per malattia e Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000.

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche

(Art. 12 CCNL 10.2.2004)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
   a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24,

[129] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

comma 6(pag. 62) del CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze per malattia); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;

b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. c)(pag. 65) CCNL 10.2.2004 (Aspettativa), nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. ...*omissis*...[130].

Tutela dei dirigenti portatori di handicap

(Art. 13 CCNL 10.2.2004)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
   a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24,

[130] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*E' disapplicato l'art. 89 del D.P.R. 384/1990*".

comma 6(pag. 62) del CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze per malattia); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, comma 8, lett. c)(pag. 65) del [presente] CCNL (Aspettativa) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

4. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

5. ...*omissis*...[131]

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

(Art. 29 CCNL 5.12.1996)

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

[131] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*E' disapplicato l'art. 90 del D.P.R. 384/1990*"

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

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

4. Per i dirigenti di II livello che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 59, comma 11 (pag. 94) CCNL 5.12.1996 (Effetti della valutazione negativa dei risultati)[132], in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.

5. Qualora per i dirigenti di I e di II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 24(pag. 62) CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia).

CAPO VI
FORMAZIONE

Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

Articolo 33 CCNL 5.12.1996, articolo 18 CCNL 10.2.2004, articolo 20 CCNL 10.2.2004

(Art. 33 CCNL 5.12.1996)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'Azienda o l'Ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse di cui all'art. 47 comma 4(pag. 146) del CCNL 5.12.1996 (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) nonché le quote eventualmente accantonate ai sensi

[132] Il riferimento vigente è all'art. 30, comma 6, CCNL 3.11.2005.

dell'art. 67, comma 6(pag. 232) del CCNL 5.12.1996 (Tipologie di attività libero professionali)[133].

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 4(pag. 13) CCNL 8.6.2000 (Contrattazione collettiva integrativa)[134], realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 27(pag. 37) e 29(pag. 44) del CCNL 8.6.2000 (Tipologie di incarico e Affidamento e revoca di incarichi di direzione di struttura complessa).

5. ...*omissis*...[135]

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 17, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 (Orario di lavoro dei dirigenti) [136]e ai permessi di cui all'art. 23(pag. 60) del CCNL 5.12.1996 (Assenze retribuite) senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.
7. ...*omissis*...[137]

---

[133] Tale articolo è stato sostituito dall'art. 54 CCNL 8.6.2000, attualmente vigente.
[134] Il riferimento vigente è all'art. 4 CCNL 3.11.2005.
[135] Comma già modificato dalla dichiarazione congiunta n. 2 – punto 2) del CCNL 4.3.1997 e disapplicato dall'articolo 20, comma 5, del CCNL 10.2.2004. Viene riportato il testo originario dell'art. 33, comma 5, CCNL 5.12.1996 così recitava: "*5. È confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 45 del D.P.R. 20.12.1979 n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui spetta di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dirigente compete la retribuzione di cui agli artt. 42, 55, 56 e 57. Con esclusione, comunque, delle indennità correlate ad effettiva presenza in servizio o alla retribuzione di risultato".*
[136] L'attuale riferimento è all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3.11.2005.
[137] Comma disapplicato dall'articolo 20, comma 5, del CCNL 10.2.2004. Viene riportato il testo originario dell'art. 33, comma 7, CCNL 5.12.1996:"*7.Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del D.P.R. 761 del 1979, così come modificato dal comma 5".*

8. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
    a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;
    b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
    c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);
    d) formazione di base e riqualificazione del personale.

9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

(Art. 18 CCNL 10.2.2004)

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art.33(pag. 74) del CCNL 5 dicembre1996 (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. In tale ambito rientra la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente, di cui all'art. 16 bis. e segg. del d.lgs. 502/1992, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'art. 4(pag. 13) del CCNL 8.6.2000 (Contrattazione collettiva integrativa)[138].

2. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16 bis e seguenti del d.lgs. 502 del 1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

3. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19(pag. 70) e 20(pag. 78) del CCNL 10.2.2004 (Congedi per la formazione e Comando Finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

[138] Il vigente riferimento è all'art. 4 CCNL 3.11.2005.

4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 14 del 24 aprile 1995, integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni nonché le altre risorse di cui all'art. 33(pag. 74) citato al comma 1, qualora confermate dalla contrattazione integrativa sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'art. 57(pag. 235) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi).

Formazione ed ECM

(Art. 23 CCNL 3.11.2005)

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33(pag. 74) del CCNL 5 dicembre 1996 (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) e art. 18(pag.66) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (Formazione), che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D. lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. C) (pag. 13) del CCNL 3.11.2005 (Contrattazione collettiva integrativa). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18 comma 4 (pag. 66) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (Formazione), ivi comprese quelle eventualmente stanziate dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 33(pag. 746) del CCNL 5 dicembre 1996 (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l' acquisizione nel triennio del

minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D. lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28(pag. 40) e 29(pag. 44) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure e Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa). Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Comando finalizzato

(Art. 20 CCNL 10.2.2004 e art. 24,comma 17, CCNL 3.11.2005)

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

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10(pag. 65) CCNL 10.2.2004 (Aspettativa).

3. In relazione all'interesse dell'azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento…….omissis…..[139].

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

5. Sono disapplicati…… omissis...[140], nonché i commi 5 e 7 dell'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8.6.2000.

CAPO VII
ASSEGNAZIONE TEMPORANEA E MOBILITA'

Comando

(Art. 21 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, art. 20 CCNL 10.2.2004, Art. 24 CCNL 3.11.2005)

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.

3. Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

---

[139] E' stata omessa la parte che prevedeva la corresponsione dell'indennità di trasferta in quanto quest'ultima è stata soppressa dall'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005. Si riporta il precedente testo, che era stato introdotto dall'articolo 24 comma 15 del CCNL 3.11.2005: *"e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi"* . Vedasi anche nota riferita a tale istituto (Trattamento di trasferta). "

[140] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "……*i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979,* …….".

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

6. ...*omissis*....[141]

7. ...*omissis*...[142]

8. ...*omissis*...[143]

9. ...*omissis*...[144]

Mobilità interna

(Art. 16 CCNL 10.2.2004)

1. Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 27(pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 13, commi 9 e 12(pag. 29) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro) dello stesso contratto.

2. La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'art. 28(pag. 40) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure).

[141] Comma disapplicato dall'art. 20 comma 5 CCNL 10.2.2004 così come modificato dall'art. 24 comma 15 del CCNL 3.11.2005.
[142] Comma disapplicato dall'art. 20 comma 5 CCNL 10.2.2004 così come modificato dall'art. 24 comma 15 del CCNL 3.11.2005.
[143] Comma disapplicato dall'art. 20 comma 5 CCNL 10.2.2004 così come modificato dall'art. 24 comma 15 del CCNL 3.11.2005.
[144] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979*".

3. Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte con l'istituto della sostituzione di cui all'art. 18(pag. 45) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Sostituzioni).

4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito.....omissis [145]

5. Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 18 commi 1 e 2(pag. 45) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Sostituzioni), le aziende possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato art. 18 comma 8 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Sostituzioni).

6. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale[146], ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dagli articoli 31, comma 1(pag. 83) del CCNL 5 dicembre 1996 e art. 39, comma 8(pag. 162) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Accordi di mobilità e La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo), nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 2, lettera F) (pag. 13) CCNL 8.6.2000 (Contrattazione collettiva integrativa)[147].

7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13, comma 12(pag. 29) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro), previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.
8. ...*omissis*...[148].

---

[145] E' stata omessa la parte che prevedeva la corresponsione dell'indennità di trasferta in quanto l'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005 ha soppresso tale indennità. Si riporta il precedente testo: *"Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'art. 32 del CCNL 10.2.2004 (Trattamento di trasferta) per la durata dell'assegnazione provvisoria".* Vedasi anche la nota relativa a tale istituto.

[146] Sulla materia occorre fare presente quanto previsto dall'art. 9, comma 32 del D.L. 78 del 2010 convertito nella Legge n.122 del 2010.

[147] L'attuale riferimento è all'art. 4 CCNL 3.11.2005.

[148] Comma che ha esaurito i propri effetti. IL testo originario così recitava: *"Sono disapplicati l'art. 39 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 81 del D.P.R. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto"*.

Mobilità volontaria[149]

(Art. 20 CCNL 8.6.2000 I biennio economico e art. 41 CCNL 10.2.2004)

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

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

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lettere b), c) o d)(pag. 37) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 28, comma 5(pag. 40) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – criteri e procedure).

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) o d)(pag. 37) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'art. 29, comma 1(pag. 44) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa).

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

6. E' confermata l'applicazione del comma 16 dell'art. 37 del CCNL del 5 dicembre 1996 [150]

---

[149] In materia di mobilità, si fa presente che l'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001 è stato modificato dall'art. 49 del D.Lgs. n. 150 del 2009, dall'art. 1, comma 19, del D.L. n. 138 del 2011, convertito dalla Legge n. 148 del 2011, nonché dall'art. 13, comma 2, della Legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), e, da ultimo, dall'art. 4 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014.

[150] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 40, del CCNL integrativo 10.2.2004 (Procedure di conciliazione in caso di recesso). Anche l'art. 40, attualmente, è venuto meno a seguito dell'abrogazione, da parte della legge 183

7. Sono disapplicati…...*omissis*...[151] e il comma 10 dell'art. 39 CCNL 5.12.1996.

Accordi di mobilità[152]

(Art. 31 CCNL 5.12.1996 e art. 24 CCNL 3.11.2005)

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 (Tipologie di incarichi) per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai dirigenti di struttura complessa (ex di II livello) con riguardo agli incarichi dell'art. 29(pag. 44) del CCNL 8 giugno 2000 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa).

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993 [153] al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti (di I livello) tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 2, possono essere stipulati:
   - per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
   - dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito

---

del 2010, delle procedure di conciliazione previste dagli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del D.Lgs. n. 165 del 2001.

[151] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "…….. *gli artt. 82, 83, 84, 85 del DPR 384/1990 ……..*".

[152] Sulla materia deve farsi riferimento all'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183 del 2011. Sull'argomento è successivamente intervenuto anche l'art. 2, commi 11- 14 e 16 del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, nonché l'art. 2, comma 3, e l'art. 3, comma 1, del D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125 del 2013. Per quanto concerne la gestione del personale collocato in disponibilità, si richiamano l'art. 34 del citato D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 5, comma 1 lett. a, b) e c), del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, e l'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo.

[153] Il riferimento originario all'art. 35 del d.lgs. n. 29 del 1993 risulta ora superato dai successivi interventi legislativi.

degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2 la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 11, comma 2(pag. 25) del CCNL 5.12.1996 (Composizione delle delegazioni)[154], anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa Regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
   a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di dirigente messi a disposizione dalle medesime;
   b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;
   c) la disciplina relativa al posto da ricoprire o altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi dall'art. 15 del d.lgs 502/1992, eccettuato il limite di età.
   d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
   e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993[155], da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una

[154] Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 10, comma 2, CCNL 8.6.2000.
[155] Allo stato, il riferimento normativo deve intendersi all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001.

valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Per i dirigenti di I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 27(pag. 37) (Tipologie di incarichi) e 29(pag. 44) e (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura struttura complessa) per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 32 (pag. 85) CCNL 5.12.1996 (Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero), non si applica nei confronti dei dirigenti di struttura complessa (ex II livello) del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda od Ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 del d.lgs n. 502 del 1992.

13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

(Art. 32 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. ...*omissis*...[156]

2. Tra i motivi di cui all'art. 36, comma 1(pag. 117) del CCNL 5.12.1996 (Recesso dell'azienda o ente), non sono ricompresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi

[156] Comma che ha esaurito i propri effetti, in quanto l'articolo 3, comma 3 della L. 23.12.1994 n. 724 è stato abrogato dall'art. 1 della Legge 18.7.1996 n. 382, mentre l'art. 82 del DPR 384/1990 è stato disapplicato dall'articolo 20, comma 7 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico. Il testo originario così recitava: "*Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 31, dall'art. 37 comma 16 nonché dall'art. 39, comma 10, sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g, del d.lgs. 502/1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'art. 82, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge 724/1994*"

quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, **e** dall'art. 31(pag. 83) del CCNL 5.12.1996 (Accordi di mobilità) ...*omissis*...[157].

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero, per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 31(pag. 83) CCNL 5.12.1996 (Accordi di mobilità).

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

(Art. 17 CCNL 10.2.2004)

1. E' confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 31(pag. 83) del CCNL del 5 dicembre 1996 (Accordi di mobilità), che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 20, comma 1(pag. 82) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Mobilità volontaria), per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

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

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

[157] Eliminato il periodo "*e, infine, dall'art. 3, commi da 47 a 52 della legge 537/1993*" in quanto i commi interessati sono stati abrogati dall' 43, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dall'art. 72, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

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

6. Ai trasferimenti del presente articolo, la cui disciplina decorre dall'entrata in vigore del contratto, si applicano i commi 3 e 4 dell'art. 20(pag. 82) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Mobilità volontaria).

Disciplina transitoria della mobilità

(Art. 22 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...[158]

CAPO VIII
VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Obiettivi

(Art. 8 CCNL 17.10.2008)

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della funzione dirigenziale.

---

[158] Articolo che ha esaurito i propri effetti, data la transitorietà della norma, la cui scadenza era comunque stabilita alla data del 31.12.2006. Il testo originario così recitava:

1. "*Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente anche nell'ambito dell' ECM deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 20 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.*
2. *In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 20, comma 2.*
3. *Il comma 2 entra in vigore il 30 settembre 2005. Sono fatte salve le procedure dell'art. 20 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dirigente alla data del 29 settembre 2005.*
4. *In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del carattere sperimentale della presente norma, la clausola è soggetta a verifica delle parti al temine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006*".

2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

Principi della valutazione

(Art. 9 CCNL 17.10.2008)

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 rinviano alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28(pag. 244) del CCNL 17.10.2008 (Norme finali e transitorie) gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

Procedure della valutazione

(Art. 10 CCNL 17.10.2008)

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25(pag. 89) e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti e seguenti), 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(pag. 89) del CCNL del 3 novembre 2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti) 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(pag. 89) del CCNL del 3 novembre 2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti), l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile.

La verifica e valutazione dei dirigenti

(Art. 25 CCNL 3.11.2005)[159]

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

2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti ….*omissis*…. [160], definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 2, comma 26(pag. 91) del CCNL del 3 novembre 2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti), anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si

[159] Tale articolo ha sostituito l'art. 32 CCNL 8.6.2000, che a sua volta aveva disapplicato l'art. 59 CCNL 5.12.1996.
[160] Il precedente inciso "*in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999*" non è più attuale, in quanto il d.lgs. n. 286 del 1999 è stato in parte disapplicato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tale fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato 5 CCNL 3.11.2005[161].

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei dirigenti e delle attività dei dirigenti).

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26 comma 3, lettere a) e b)(pag. 89) del CCNL 3.11.2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti).

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 5, comma 1, lett. e) (pag. 20) del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, (pag. 25) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni).

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:
   a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
   b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
   c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27(pag. 37) (Tipologie di incarico) e 28(pag. 40) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure), ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

[161] L'allegato contrassegnato come n. 5 nel testo originario del CCNL 3.11.2005, nella presenta raccolta è individuato come Allegato n. 10.

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

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

(Art. 26 CCNL 3.11.2005)[162]

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
   a) il Collegio tecnico;
   b) il Nucleo di valutazione;

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

3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:
   a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
   b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d. lgs. 286 del 1999[163].

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

(Art. 27 CCNL 3.11.2005)

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:
   a) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

[162] Tale articolo ha sostituito l'art. 31 CCNL 8.6.2000, che a sua volta aveva disapplicato l'art. 59 CCNL 5.12.1996
[163] Il riferimento all'art. 10 del d.lgs. 286 del 1999 è stato superato per il fatto che il d.lgs. n. 286 del 1999 è stato parzialmente disapplicato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

- la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

b) Per tutti gli altri dirigenti:
- l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
- l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6(pag. 198) del CCNL 5 dicembre 1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato).

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti).

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

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

(Art. 28 CCNL 3.11.2005)[164]

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
   a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
   b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
   c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

[164] Tale articolo ha sostituito l'art. 33 CCNL 8 6.2000, che a sua volta aveva disapplicato l'art. 59 CCNL 5.12.1996.

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ;
e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5(pag. 77) del CCNL 3.11.2005 (Formazione ed ECM);
j) del rispetto del codice di comportamento di cui all'allegato n. 1[165] del CCNL 3.11.2005, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
   a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;
   b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3(pag. 168) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Equiparazione), comma 1, e 4(pag. 170) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione), comma 2 e art. 5(pag. 150) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), comma 5:
      - la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
      - l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
      - ; omissis [166]
   c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale

[165] Il testo del codice di comportamento allegato ai CCNL viene omesso in quanto sostituito da quello emanato con il DPR 62/2013.

[166] La precedente formulazione è stata superata dalle innovazioni apportate in tema di retribuzione minima contrattuale dal CCNL del 5.11.2005. Viene in ogni caso riportato il testo originario: *"rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 5 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt 42 e 43 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico".*

richiesta (art. 5, comma 5(pag. 150) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 27, comma 9(pag. 37) e 28, comma 3(pag. 40) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico - Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure).

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

La valutazione negativa

(Art. 29 CCNL 3.11.2005)

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti), prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia[167].

2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

   a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

   b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Effetti della valutazione negativa dei risultati

(Art. 30 CCNL 3.11.2005)[168]

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (La

[167] Comma così modificato, per correzione di errore materiale, dall'articolo 14, comma 2 del CCNL 5.7.2006.

[168] Tale articolo ha sostituito l'art. 34 CCNL 8.6.2000, che a sua volta aveva disapplicato l'art. 59 CCNL 5.12.1996.

valutazione negativa), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti), può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 comma 1, lett. c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), previo esperimento delle procedure dell'art. 29(pag. 44) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 comma 1, punto 2(pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27 comma 1, lett. c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 comma 1, lett. d) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), previo esperimento delle procedure dell'art. 29(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (La valutazione negativa), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 comma 1, punto 2(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 I biennio economico (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti), può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e

valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31(pag. 96) del CCNL 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti), solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42(pag. 167) e 43(pag. 172) (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo - La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo) del CCNL 3.11.2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 36(pag. 117) del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente) e dall'art. 23(pag.) del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Comitato dei Garanti).

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

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

(Art. 31 CCNL 3.11.2005)[169]

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (La valutazione negativa).

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. b) o c) (pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

[169] Tale articolo ha sostituito l'art. 34 CCNL 8.6.2000 e l'art. 59 CCNL 5.12.1996.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5 comma 5(pag. 150) del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2(pag. 170) del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione) e 5, comma 5(pag. 150) del CCNL 8 giugno 2000 - II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

5. ...*omissis*...[170] A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa**,** è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42(pag. 167) e 43(pag.172) (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo - La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo) del CCNL 3.11.2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36(pag. 117) del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente)

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui al l'art. 27, comma 1 lettera c)(pag. 37) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

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

---

[170] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale*".

Norma finale del sistema di valutazione

(Art. 32 CCNL 3.11.2005)

1. ...*omissis*...[171]

CAPO IX
NORME DISCIPLINARI[172]

Principi generali

(Art. 5 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25(pag. 89) e segg. del CCNL del 3 novembre 2005 (La verifica e valutazione dei dirigenti e segg.).

[171] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005*".

[172] Le norme disciplinari di cui al presente Capo sono state introdotte dal CCNL 6.5.2010, a seguito di quanto previsto dal D. Lgs. 27.10.2009, n. 150.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Obblighi del dirigente

(Art. 6 CCNL 6.5.2010 integrativo)[173]

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,…*omissis…*[174], 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. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
   a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire

[173] Tale articolo ha sostituito l'art. 11 CCNL 17.10.2008.

[174] Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel DPR n. 62/2013, emanato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 1, comma 44 della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Il testo del predetto codice di comportamento viene riportato in allegato alla presente Raccolta. Come previsto dall'art. 54, comma 5 del richiamato D.Lgs. 165/2001, inoltre, ciascuna amministrazione adotta un proprio codice di comportamento che integra e definisce quello adottato con il citato DPR n. 62/2013. Viene, pertanto, omessa la parola "allegato", riferita al previgente codice di condotta. Si evidenzia che in materia è, altresì, intervenuta la CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

6. ...*omissis*...[175]

Sanzioni e procedure disciplinari

(Art. 7 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6(pag. 99) del CCNL 6.5.2010 integrativo (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

   a) censura scritta

   b) sanzione pecuniaria;

   c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8(pag. 102) CCNL 6.5.2010 integrativo (Codice disciplinare)

   d) licenziamento con preavviso

   e) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.

4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto

[175] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato*".

verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Codice disciplinare

(Art. 8 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
   a) l' intenzionalità del comportamento;
   b) il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
   c) la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
   d) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
   e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
   f) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
e) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
f) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
g) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
h) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
i) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
j) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
k) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26(pag. 140) del CCNL del 10 febbraio 2004 (Retribuzione e sue definizioni). Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

a. con preavviso, per

- le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;
- recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
- mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

b. senza preavviso, per:

- le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinques, comma 3;
- gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10(pag. 107) CCNL 6.5.2010 integrativo (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

c. condanna, anche non passata in giudicato, per:

- i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6(pag. 99) CCNL 6.5.2010 integrativo (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. ....*omissis*...[176]

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(Art. 9 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso

[176] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati*".

dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(Art. 10 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8, comma 11,[(pag. 102)] del CCNL 6.5.2010 integrativo (Codice disciplinare).

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11[(pag. 109)] del CCNL 6.5.2010 integrativo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 2 del presente CCNL.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 11[(pag. 109)] del CCNL 6.5.2010 integrativo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8(pag. 102) del CCNL 6.5.2010 integrativo (Codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 11(pag. 109) del CCNL 6.5.2010 integrativo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8, comma 11, punto 2,(pag. 102) del CCNL 6.5.2010 integrativo (Codice disciplinare) la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8, comma 11, punto 2,(pag. 102) del CCNL 6.5.2010 integrativo (Codice disciplinare), 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 derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 del CCNL 6.5.2010 integrativo (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11(pag. 109) del CCNL 6.5.2010 integrativo (Rapporto tra procedimento disciplinare e

procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(Art. 11 CCNL 6.5.2010 integrativo)[177]

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8[(pag. 102)] comma 11, punto 2 del CCNL

[177] Tale articolo ha sostituito gli artt. 13 (Recesso dell'azienda o ente) e 14 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro) CCNL 17.10.2008 e l'art. 19 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro) CCNL 3.11.2005.

6.5.2010 integrativo (Codice disciplinare) e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

La determinazione concordata della sanzione

(Art. 12 CCNL 6.5.2010)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

(Art. 13 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

(Art. 14 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Indennità sostitutiva della reintegrazione

(Art. 15 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13[178] del CCNL 6.5.2010 (pag. 112)

[178] Il riferimento corretto è all'art. 14 (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), anche se nel testo originario del CCNL, per un mero errore materiale, è indicato l'art. 13.

integrativo (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:

   7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

   6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

   5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

   4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

   3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

   2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. ...*omissis*...[179]

[179] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL*".

CAPO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(Art. 34 CCNL 5.12.1996)

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 24(pag. 62), 25(pag. 64) e 27(pag. 65) (Assenze per malattia- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio - Servizio militare) CCNL 5.12.1996, e 28(pag. 65) del CCNL 5.12.1996 (Aspettativa)[180], ha luogo:

   a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei dirigenti di II livello cui è conferito l'incarico quinquennale di cui all'art. 15 del d.lgs. 502/1992;

   b) per recesso del dirigente;

   c) per recesso dell'azienda o ente;

   d) per decesso del dirigente.

Obblighi delle parti

(Art. 35 CCNL 5.12.1996)

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 34(pag. 114) del CCNL 5.12.1996 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda o Ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

[180] Tale articolo è stato disapplicato dall'art. 19 del CCNL dell'8.6.2000 che, a sua volta, è stato sostituito dall'art. 10 del CCNL del 10 febbraio 2004.

Termini di Preavviso

(Art. 39 CCNL 5.12.1996, art. 3 CCNL 2.7.1997, art. 20 CCNL 8.6.2000)

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

   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

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

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

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

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

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

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

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui dall'allegato 4 del CCNL 5.12.1996[181].

10....*omissis*...[182]

Risoluzione consensuale

(Art. 22 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. B)(pag. 17) del CCNL 3.11.2005, I biennio economico (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche).

4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell' indennità integrativa speciale, dell' indennità di specificità medico – veterinaria e di esclusività del rapporto in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonché della retribuzione di posizione complessiva in atto.

---

[181] Tale allegato è stato sostituito dall'allegato 3 del CCNL 3.11.2005 che, nella presente Raccolta sistematica, corrisponde all'Allegato 3.

[182] Comma così disapplicato dall'articolo 20, comma 7 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico. Il testo originario così recitava: *"Qualora il dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 82 del D.P.R. 384/90, presenti domanda di trasferimento ad altra Azienda od Ente del comparto che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'Azienda od Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2. Il presente comma si applica esclusivamente nei confronti dei dirigenti di I livello."*. Si riporta anche l'art. 3 del CCNL 2.7.1997 " *Il preavviso previsto dall'art.39, comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996 da parte del dirigente sostituisce la richiesta di nulla osta dell'azienda o ente anche nei casi di mobilità disciplinati dagli articoli 82, comma 2 punto A) e 83, comma 2 del DPR 384/90. In quest'ultimo caso le aziende ed enti interessati comunicano l'avvenuto trasferimento alle rispettive regioni in luogo del nulla osta non più richiesto".*

Recesso dell'azienda o ente

(Art. 36 CCNL 5.12.1996, art. 1 CCNL interpretazione autentica 17.10.2000, art. 8 CCNL 5.6.2010)

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. ...*omissis*...[183].

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 59(pag. 89) del CCNL 5.12.1996 (La verifica e valutazione dei dirigenti) [184], costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 59, comma 5 CCNL 5.12.1996 (La verifica e valutazione dei dirigenti)[185], fa venire meno gli effetti del recesso.

5. ...*omissis*...[186].

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

7. . …*omissis*…[187]

---

[183] Comma abrogato dall'articolo 8, comma 15, CCNL 6.5.2010. Si riporta il testo omesso: "*Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il Dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del Dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio".*

[184] L'art. 59 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 33 (Effetti della valutazione) del CCNL del 8.6.2000. Successivamente, quest'ultimo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 28 del CCNL 3.11.2005.

[185] Vedasi nota precedente.

[186] Comma così abrogato dall'articolo 8 comma 15 CCNL 6.5.2010. Si riporta il testo omesso: *"Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5 della legge 300/1970."*

Comitato dei Garanti[188]

(Art. 23 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. *omissis*...[189] Presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996[190] e dall'art. 34 (Effetti della valutazione negativa dei risultati), del CCNL 8.6.2000 I biennio economico che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 (del CCNL 5.12.1996).

2.Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3.Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

4.Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

5.Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni [191] dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso. Il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente). Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato[192].

---

[187] Comma omesso in quanto ha esaurito i suoi effetti: "*In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto …omissis…[187] allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra."La Commissione concluderà i propri lavori entro il 1 dicembre 1997".*

[188] La disciplina del Comitato dei Garanti è stata completamente rivisitata dall'art. 22 d.lgs. n. 165 del 2001 che, a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 150 del 2009, ne ha modificato la composizione e la portata delle relative funzioni. Pertanto l'articolo in esame deve essere applicato in coerenza e nel rispetto della suddetta normativa

[189] Eliminato il periodo "*Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto,*".

[190] Solo nelle ipotesi di recesso per responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 d.lgs. n. 165/2001, riportate all'art. 36, comma 4 (Recesso dell'azienda o ente). Per gli altri casi occorre applicare le procedure disciplinari di cui al d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009, nonché quanto previsto in materia dal CCNL 6.5.2010, integrativo.

[191] Il numero dei giorni è stato così modificato dall'articolo 20, comma 1, primo alinea del CCNL 3.11.2005. Il testo originario del CCNL 8.6.2000 prevedeva trenta giorni. Attualmente l'art. 42, comma 1, del d.lgs. 150 del 2009, che ha modificato il citato art. 23 d.lgs. n. 165 del 2001, prevede, per il rilascio del parere da parte del Comitato dei garanti, un periodo di quarantacinque giorni.

[192] Precisazione indicata dall'articolo 20, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo originario dell'art. 20 CCNL 3.11.2005, come definito a seguito dei CCNL di interpretazione autentica del 24 ottobre 2001 e del 29 settembre 2004

6.Il Comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.[193]

7.Tutte le procedure di recesso promosse successivamente all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000 vanno definite previo conforme parere del Comitato dei garanti, che deve essere pertanto istituito...*omissis*...[194].

Tentativo obbligatorio di conciliazione

(Art. 39 CCNL 10.2.2004)

Omissis…….. [ ][195]

Procedure di conciliazione in caso di recesso

(Art. 40 CCNL 10.2.2004)

…..*omissis*…..[196]

" ***1.*** *Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti, nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano:*
- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni";
- il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.
2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.
3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento".

[193] Precisazione indicata dall'articolo 20, comma 3 del CCNL 3.11.2005. Vedasi nota precedente.

[194] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Solo le procedure di recesso attivate prima dell'entrata in vigore del CCNL indicato al comma 1 possono avere ulteriore corso anche in mancanza dell'istituzione del Comitato dei garanti trascorso il periodo di cui all'art. 23, comma 7, secondo le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996*".

[195] Gli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono stati abrogati dall'art. 31, comma 9, della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), ai sensi del quale "Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati." Pertanto, l'articolo in esame, di seguito riportato, deve essere applicato in coerenza e nel rispetto della normativa sopravvenuta:

1. *"Per tutte le controversie individuali è prevista l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.*
2. *A tal fine, il dirigente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. 165/2001 ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.*
3. *Ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia di conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe."*

[196] Per effetto dell'articolo 31, comma 9 della Legge 4.11.2010, n. 183, tale articolo deve ritenersi disapplicato. Vedasi nota precedente. Il testo originario così recitava:
"1. *Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti di cui all'art. 23 (Comitato dei garanti), del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico.*

Nullità del recesso

(Art. 38 CCNL 5.12.1996)

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

   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 24(pag. 62) (Assenze per malattia) e 25(pag. 64) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 5.12.1996.

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

2.*Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2 (Recesso dell'azienda o ente), del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.*
3.La procedura di conciliazione è avviata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.
4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.
5.Nel caso in cui la conciliazione non riesca si applica l'art. 39, comma 3.
6.Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l'obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.
7.Ove il collegio di conciliazione o l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso , ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 6, dispone a carico dell'azienda una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.
8.L'indennità supplementare di cui al comma 7 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
7 mensilità in corrispondenza del 51^ anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50^ e 52^ anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49^ e 53^ anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48^ e 54^ anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47^ e 55^ anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46^ e 56^ anno compiuto.
9. Le mensilità di cui ai commi 7 e 8 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 26, comma 2, lett. c), primo e secondo alinea (Retribuzione e sue definizioni).
10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'art. 39, comma 3 del CCNL 10.2.2004 (Tentativo obbligatorio di conciliazione). In tal caso l'azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 7 e 8.
11. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio o dell'arbitro, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 7 può avvalersi della disciplina di cui all'art. 38, comma 10 (Mobilità volontaria), del CCNL 5.12.1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 20, comma 6 CCNL 8 giugno 2000 ed il riferimento normativi ivi contenuto è ora da intendersi correlato al presente comma. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.
12. L'articolo sostituisce, disapplicandolo, l'art. 36 CCNL 5.12.1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto." Per quanto riguarda l'indennità sostitutiva, una disciplina analoga può allo stato rinvenirsi nell'art. 15 CCNL 6.5.2010 Integrativo per i casi di reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

(Art. 19 CCNL 3.11.2005, come modificato dagli art. 13 e 14 CCNL 17.10.2008)

Omissis ……[197]

CAPO XI
ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Coperture assicurative e tutela legale

Articolo 24 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, art. 21 CCNL 3.11.2005, art. 24, comma 7, CCNL 3.11.2005, articolo 16 CCNL 17.10.2008

(Art. 24 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 21 CCNL 3.11.2005)

1. ...*omissis*...[198]

2. ...*omissis*...[199]

3. ...*omissis*...[200]

4. ...*omissis*...[201]

---

[197] Tale articolo è stato disapplicato dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale). L'art. 19 CCNL 3.11.2005 aveva, a sua volta disapplicato il precedente art. 30 CCNL 5.12.1996.

[198] Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo omesso*: "Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave".*

[199] Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo omesso: *"2. Al fine di pervenire ad una omogenea quanto generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN è istituita una commissione paritetica nazionale formata dai rappresentanti di tutte le regioni e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la realizzazione, attraverso forme consortili delle stesse Regioni, di un fondo nazionale che consenta di provvedere alla predetta tutela mediante la sottoscrizione di accordi quadro con compagnie di assicurazione appositamente selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le aziende aderiscono."*

[200] Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo omesso: *"3. Per il raggiungimento di tale scopo, la Commissione paritetica indicherà le modalità di costituzione, gli organi di gestione, le modalità di funzionamento, il sistema dei controlli del predetto fondo e la decorrenza dei versamenti. Il fondo sarà costituito - come base - dagli apporti economici prestabiliti dalla Commissione a carico delle singole aziende e finanziati dalle stesse con le risorse già destinate alla copertura assicurativa ed in misura media pro- capite di L 50.000 mensili, trattenute sulla voce stipendiale prevista dalla commissione stessa, a carico dei dirigenti per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale".*

[201] Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 13.11.2005. Si riporta il testo omesso*:" 4. La Commissione paritetica dovrà ultimare i propri lavori entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto".*

5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio. Qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10(pag. 25) del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni), sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 10(pag. 192) del CCNL del 6.5.2010 (Fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro) a condizione che ne abbia la necessaria capienza.[202]

6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

10....*omissis*...[203]

(Art. 21 CCNL 3.11.2005)

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25(pag. 126) del CCNL dell' 8 giugno 2000 I biennio economico (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei

[202] Integrazione disposta dall'articolo 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005.
[203] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990*".

terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000 ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10(pag. 25) del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni) di quanto stabilito ai sensi del comma 2.

4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9(pag. 24) del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Soggetti sindacali).

6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

(Nota esplicativa dell'art. 21 del CCNL 3.11.2005)[204]

(Art. 16 CCNL 17.10.2008)

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

[204] Nota esplicativa art. 21 CCNL 3.11.2005 "*Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che l'espressione "ulteriori rischi" del comma 2 può significare tanto la copertura da parte del dirigente - mediante gli oneri a suo carico - di ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta quanto la copertura dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda o ente in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave*".

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(pag. 243) del CCNL 17.10.2008 (Norme di rinvio).

Sistemi per la gestione del rischio

(Art. 17 CCNL 6.5.2010)

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali,

nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4(pag. 48) del CCNL del 3 novembre 2005 (Orario di lavoro dei dirigenti), garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.

5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze dei lavori della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 16(pag. 121) del CCNL del 17 ottobre 2008 (Coperture assicurative e tutela legale).

6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
   a) l'oggetto della copertura assicurativa,
   b) la validità temporale della medesima,
   c) la definizione di massimali adeguati
   d) la definizione di clausole per il recesso dal contratto
   e) l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.

7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.

8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.

9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

Patrocinio legale

(Art. 25 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

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

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

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

4. ...*omissis*...[205]

Clausole speciali

(Art. 22 CCNL 10.2.2004)

1. Per ciascun dirigente, l'ufficio del personale dell'azienda di appartenenza conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

[205] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987*".

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.

3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626 del 1994 [206]e delle leggi in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigenti previamente individuate l'uso di alloggi di servizio.

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(Art. 43 CCNL 10.2.2004)

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL 8 giugno 2000[207] adottano, con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice tipo valido per tutte le aree negoziali del Comparto Sanità.

[206] Il riferimento originario al d.lgs. n. 626 del 1994 deve intendersi al d.lgs. n. 81 del 2008.
[207] Il vigente riferimento è al CCNL 3.11.2005

TITOLO IV
PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Assunzioni a tempo determinato

Articolo 1 CCNL 5.8.1997[208], articolo 62 CCNL 8.6.2000, CCNL interpretazione autentica 17.10.2000

(Art. 1 CCNL 5.8.1997)

1. ...*omissis*...[209]

2. Per la selezione dei Dirigenti da assumere, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'art. 9 della L. n. 207/1985.

3. ...*omissis*...[210]

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

---

[208] Tale articolo ha disapplicato il precedente art. 16 CCNL 5.12.1996.

[209] Comma disapplicato per effetto del D.Lgs. 368/2001 a sua volta interamente abrogato dall'art.55, comma 1, lett. b) del D.Lgs.n.81/2015 che ai sensi del suo stesso art.29, comma 2 lett. c) non si applica al personale del servizio sanitario nazionale ivi compresi i dirigenti. L'art.29 al comma 4 dispone peraltro espressamente che "*resta fermo quanto disposto dall'art.36 del D.Lgs 165 del 2001"* applicabile a tutto il pubblico impiego. Si riporta il precedente testo: "*In applicazione della L. n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni l'azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:*

a) in sostituzione di dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;

b) in sostituzione di dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

c) *per la temporanea copertura di posti vacanti di dirigente medico e veterinario per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso*".

[210] Comma disapplicato per effetto del D.Lgs. 368/2001. Si veda la nota n. 209. Il testo originario così recitava: "*Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nome del Dirigente sostituito".*

5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:
   - le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
   - in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 24(pag. 62) e 25(pag. 64) CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia e Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio), in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 24, comma 6 CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia), salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 24 del CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia);
   - possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 23, comma 2(pag. 60) CCNL 5.12.1996 (Assenze retribuite);
   - l'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 63(pag. 198) CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:
   a) l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;
   b) ...*omissis*...[211]

7. ...*omissis*...[212]

8. ...*omissis*...[213]

9. ...*omissis*...[214]

---

[211] Lettera disapplicata per effetto del D. Lgs. 368/2001. Si veda la nota n. 209. Il testo originario così recitava: "*sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1.".*

[212] Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Si veda la nota n. 209. Il testo originario così recitava: "*Ai sensi dell'art. 2 della L. n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del Dirigente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempreché il Dirigente assente sia lo stesso".* In materia di proroghe, con specifico riferimento al personale del servizio sanitario nazionale, si rammentano altresì la Legge 125/2013 e il comma 542 della Legge di stabilità 2016 n.208/2015.

[213] Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Si veda la nota n. 209. Il testo originario così recitava: "*Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, solo dopo il decorso di quindici ovvero di trenta giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti".*

[214] Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Si veda la nota n. 209. Il testo originario così recitava: "*Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 7, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto".* In materia di

10....*omissis*...[215]

11. Al dirigente già a tempo indeterminato, assunto ai sensi del comma 1, può essere concesso, dall'azienda od ente di provenienza, un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 19(pag. 65) CCNL 8.6.2000 (Aspettativa)[216] e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda.

12. I documenti di cui all'art. 13(pag. 29) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro), per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 13 CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro).

13. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario

14....*omissis*...[217]

(Art. 62 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...*omissis*...

5. I casi previsti dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996, in cui le aziende – per l'area medico veterinaria - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'art. 15 septies, comma 1, del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2(pag. 25) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni). Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari

---

proroghe, con specifico riferimento al personale del servizio sanitario nazionale, si rammentano altresì la Legge 125/2013 e il comma 542 della Legge di stabilità 2016 n.208/2015.

[215] Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Si veda la nota n. 209. Il testo originario così recitava: "*Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza"*.

[216] Tale articolo è stato successivamente superato dall' art. 10 CCNL del 10 febbraio 2004, che rappresenta l'attuale disciplina.

[217] Comma che ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo originario*: " All'art. 72 del CCNL di cui al comma 1, la lettera k) è riformulata nel modo seguente : "con riferimento al contratto a tempo determinato: art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; art. 9, comma 17 della L. 207/1985 - limitatamente alla durata dell'incarico;art. 7, comma 6 della L. 554/1988; artt. 1 e 5 del DPCM 127/1988; art. 3, comma 23 della L. 537/1993". La tabella allegato 4 del medesimo contratto è integrata con la tabella allegato 1 al presente contratto*".

incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 39 (pag. 37) CCNL 8.6.2000, I biennio (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo). Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19(pag.) CCNL 8.6.2000 (Aspettativa)[218] in tema di aspettativa.

...*omissis*...

(CCNL di interpretazione autentica del 17.10.2000)

Ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 CCNL integrativo 5 agosto 1997 si applicano tutte le clausole previste dagli artt. 34(pag. 114) (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) e 36(pag. 117) del CCNL 5.12.1996 (Recesso dell'azienda o ente) (in particolare comma 3), che regolano il recesso per i dirigenti a tempo indeterminato.

CAPO II
RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

Accesso al regime ad impegno ridotto[218 bis]

(Art. 2 CCNL 22.2.2001)

1. Nei casi in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.

2. In via indicativa i casi del comma 1 sono tutti riconducibili alle ipotesi di assistenza ai figli sino agli otto anni di età , ai parenti di cui agli artt. 89 e 90, comma 2 del DPR. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000.

---

[218] L'attuale riferimento è all'art. 10 CCNL 10.2.2004.

[218 bis] Le presenti norme contrattuali devono essere applicate alla luce delle sopravvenute previsioni dell'art.73 della Legge n.133/2008 e del D.Lgs.n.81/2015.

3. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza - è concordato dall'azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'art. 13, comma 12(pag. 29) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro) entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. Il dirigente informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.

4. L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 3% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra le varie discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10 comma 2(pag. 25) del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni).

5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza:
   - ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti;
   - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.

6. In prima applicazione della disciplina di cui al presente contratto le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei quindici giorni immediatamente successivi a quelli del comma 4.

Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

(Art. 3 CCNL 22.2.2001)

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 16, comma 2(pag. 48) del CCNL 8.6.2000 (Orario di lavoro dei dirigenti)[219]. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.

[219] L'art. 16 è stato sostituito dall'art. 14, comma 2 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

2. L'impegno ridotto può essere realizzato:
   a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
   b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
   c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 2, comma 3[(pag. 131)] del CCNL 22.2.2001 (Accesso al regime ad impegno ridotto).

4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato - su richiesta del dirigente o dell'azienda - al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, con le procedure di cui all'art. 2, comma 3[(pag. 131)] del CCNL 22.2.2001 (Accesso al regime ad impegno ridotto) che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'azienda.

5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'azienda – su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996, a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000[219 bis].

6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complessa, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. f) punto 18 bis della legge 488/1999.

[219 bis] Il D.Lgs.n.61/2000 è stato interamente abrogato, con decorrenza dal 25.6.2015. dall'art.55, comma 1, Lett. a) e art.57, comma 1, del D.Lgs n.81/2015 che ha introdotto una nuova disciplina all'art.9.

Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto

(Art. 4 CCNL 22.2.2001)

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.

2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000[219 ter], nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 10[(pag. 192)] CCNL 6.5.2010 biennio economico 2008-2009 (Fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro).

4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda - previo consenso del dirigente - chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del comma 4.

6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, l' indennità di specificità medica e l'indennità di rischio radiologico ove spettante, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro

[219 ter] Il D.Lgs.n.61/2000 è stato interamente abrogato, con decorrenza dal 25.6.2015. dall'art.55, comma 1, Lett. a) e art.57, comma 1, del D.Lgs n.81/2015 che ha introdotto una nuova disciplina all'art.6. Si precisa che la sezione del D.Lgs 81/2015 dedicata al lavoro a tempo parziale si applica anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ad esclusione dell'art.6 commi 2 e 6 e dell'art.10 e fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia (cfr. art.12, comma 1, dello stesso D.Lgs. n.81/2015)

ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero.

7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. *…omissis…*[220]

8. La contrattazione integrativa, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.

12. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere sevizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.

---

[220] Eliminato il periodo "*Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 3, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota pari a L. 7.940.000 corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990, quale risultante dall'ultima decorrenza della tabella all. 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico*".

13. Al dirigente che rientra dall'impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico del comma 6 nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale ove fosse stata oggetto di riduzione ed è, comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.

14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro con impegno ridotto si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000[220 bis].

Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

(Art. 5 CCNL 22.2.2001)

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 4, comma 6(pag. 134)del CCNL 22.2.2001 (Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto) avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge 662/1996. *…omissis…*[221] Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 4, comma 7 del CCNL 22.2.2001 (Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto), rimangono nel fondo previsto dall'art. 9(pag. 184) CCNL 6.5.2010 biennio economico 2008-2009 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e sono utilizzate a consuntivo anche con le modalità previste dal comma 4 dell'articolo 50 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico del medesimo articolo.

2. La contrattazione integrativa definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tenendo prioritariamente conto del maggior impegno orario richiesto ai dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

[220 bis] Il D.Lgs.n.61/2000 è stato interamente abrogato, con decorrenza dal 25.6.2015. dall'art.55, comma 1, Lett. a) e art.57, comma 1, del D.Lgs n.81/2015 che ha introdotto una nuova disciplina.

[221] Periodo disapplicato per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 73, comma 2 del D.L. 25.6.2008 n. 112, convertito nella Legge n. 133 del 6.8.2008, che ha eliminato la possibilità di far confluire nei Fondi le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni. Il testo originario così recitava: "*A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale viene accreditata al fondo di cui all'art. 52 del CCNL 8 giugno 2000*".

Incompatibilità

(Art. 6 CCNL 22.2.2001)

1. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.

2. In tal caso si applicano le procedure previste dagli artt. 36(pag. 117) e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente).

Norma transitoria

(Art. 7 CCNL 22.2.2001)

1. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano ai dirigenti ai quali le aziende a seguito di pronunce giurisdizionali o per interpretazione dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 abbiano già consentito l'accesso all'impegno ridotto esclusivamente per motivi familiari o sociali riferiti ai casi rientranti tra quelli previsti dal presente contratto. A tale scopo i dirigenti devono dichiarare all'azienda la propria necessità entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini della conferma del rapporto ad impegno ridotto.

2. Il rapporto ad impegno ridotto - in caso di sua conferma ai sensi del comma 1- deve essere adeguato dal punto di vista normativo e del trattamento economico al presente contratto entro un mese dalla sua entrata in vigore.

3. Qualora il rapporto con impegno ridotto non corrisponda ai criteri del presente contratto, il dirigente interessato dovrà rientrare ad impegno pieno entro quindici giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda ai sensi del comma 1.

4. Il numero dei rapporti ad impegno ridotto confermati ai sensi del presente articolo grava sulla percentuale prevista dall'art. 2, comma 4(pag. 131) CCNL 22.2.2001 (Accesso al regime ad impegno ridotto).

5. Qualora i rapporti ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 44(pag. 138) e seguenti del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Rapporti di lavoro ad esaurimento).

CAPO III
ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito
Rapporti di lavoro ad esaurimento

(Art. 44 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

…*omissis*…[222]

(Art. 13 CCNL 3.11.2005)

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari[223] ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il

---

[222] Il testo originario così recitava:

1. *"I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari dei dirigenti medici già di I e II livello sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare completa attuazione agli artt. 42 e 72 del CCNL del 5 dicembre 1996 circa la riconduzione di tali dirigenti medici ad un rapporto di lavoro unico anche per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 16 e 17.*
2. *Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - è portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, attribuendo agli stessi:*
   a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;
   b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico - veterinaria nella misura prevista dall'art. 37;
   c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 30 l'indennità di incarico prevista dall'art. 40. che assorbe l'assegno personale dell'art. 43, comma 2. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento.
   d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;
   e) la retribuzione di posizione definita aziendalmente in relazione all'incarico affidato, nel rispetto dell'art. 39;
   f) la retribuzione di risultato, ove spettante.
   Per i dirigenti già di II livello a tempo definito che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'art. 30.
3. *Il comma 2 si applica anche ai dirigenti veterinari già di I e II , di cui all'art. 43, comma 1 lett. A) punto b), i quali abbiano optato per l'esclusività di rapporto. In tal caso l'indennità prevista al punto c) del comma 2 per i dirigenti già di II livello che abbiano mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 30 assorbe l'assegno personale di cui all'art. 43, comma, 3.*
4. *Il comma 2 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 70, comma 5 del CCNL 5 dicembre 1996 che alla data prevista del 14 marzo 2000, abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo.*
5. *Per i dirigenti medici e veterinari dei commi precedenti che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente - con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).*
6. *In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto esclusivo. In tale caso a detti dirigenti è attribuito:*
   a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 36 comma 4;
   b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico – veterinaria ove in godimento e nella misura prevista dall'art. 37;
   c) ai dirigenti medici e veterinari già di II livello di cui all'art. 43, commi 2 e 3, l'assegno personale ivi previsto alla lett. b) è riassorbito;
   d) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 39.
7. *Le aziende fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario."*

caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo. Sino al passaggio, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo (fondamentale ed accessorio) indicato nell'allegato 6, Tavola 3 CCNL 3.11.2005.[224].

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48(pag.183) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria).

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

4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 43, comma 1, lettera A, punto b) (pag. 145) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Trattamento economico dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento)**,** i quali, essendo già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 6, Tavola 3 CCNL 3.11.2005[225].

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

[223] Eliminato il periodo "*già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, ed*".
[224] La Tavola 3 dell'Allegato 6 del CCNL 3.11.2005, nella presente raccolta, è riportata come Tavola 3 dell'Allegato n.2.
[225] Vedasi nota precedente.

PARTE SECONDA

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Retribuzione e sue definizioni

(Art. 26 CCNL 10.2.2004)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
   a) retribuzione mensile, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale ….*omissis*….[226]
   b) retribuzione base mensile, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lett. a) e dall'indennità integrativa speciale …..*omissis* …….[227]
   c) retribuzione individuale mensile, costituita da:
      - retribuzione base mensile di cui alla lett. b);
      - indennità di specificità medica;
      - retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 39, comma 9(pag. 162) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo);
      - indennità di esclusività di rapporto;
      - altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
      - retribuzione individuale di anzianità;

[226] Il testo originario è stato superato dai successivi CCNL. Se ne riporta la formulazione: *"attualmente dalle Tavole 1 e 2, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001"*
[227] Vedasi nota precedente. Il testo originario è la seguente "*di cui alle citate Tavole 1 e 2*".

- indennità di struttura complessa di all'art. 40(pag.149) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa).

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

d) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

6. Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 43(pag. 35) a 47 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico,(Trattamento economico dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento)

Struttura della retribuzione

(Art. 33 CCNL 3.11.2005 e art. 12 CCNL 6 maggio 2010)[228]

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

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:
   1) stipendio tabellare;

[228] Tale articolo ha sostituito l'art. 35 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che aveva a sua volta disapplicato l'art. 39 CCNL 5.12.1996.

2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34(pag. 146) del CCNL 3.11.2005 (Indennità Integrativa Speciale);
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) indennità di specificità medico-veterinaria;
5) [229] retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 42(pag. 172) e 43(pag. 181) del CCNL 3.11.2005 (da La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo a Retribuzione minima dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento);
6) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:
1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40(pag. 149) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa);
3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 65, comma 6(pag. 205) del CCNL 5.12.1996 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale);
4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 38, comma 3(pag. 153) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico - Norma transitoria per i dirigenti già di II livello -).

2. ...*omissis*...[230]

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico - fondamentale ed accessorio – di competenza dei dirigenti medici e veterinari, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6 CCNL 3.11.2005[231].

[229] Sostituito il periodo "*retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile – prevista dagli articoli da 37 a 40 e artt. 46 e 47 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003,*".

[230] Comma disapplicato dall'articolo 12, comma 3 del CCNL 6.5.2010 (Il testo originario così recitava: "*L'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio*")

[231] Il riferimento all'allegato 6 del CCNL 3.11.2005 deve intendersi all'allegato 2 della presente Raccolta sistematica.

Struttura dello stipendio

(Art. 27 CCNL 10.2.2004)

1. Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati:
   a) la denominazione dell'azienda;
   b) le generalità ed il codice fiscale e previdenziale del dirigente;
   c) il periodo cui la retribuzione si riferisce ;
   d) l'importo dei singoli elementi, di cui all'art. 35(pag. 141) del CCNL 8 giugno 2000 (Struttura della retribuzione);
   e) l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonché le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.

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

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

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

(Art. 48 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Presso le I.P.A.B. la qualifica di dirigente è unica e corrisponde a quella di dirigente di I livello del S.S.N. Per i dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dagli articoli del Capo I CCNL 5.12.1996**.**

2. ...*omissis*...[232]

[232] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:
"2. Per i dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'art. 40 in ordine alla struttura della retribuzione dei dirigenti medici, il trattamento economico stipendiale è così determinato:
- *dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L 136.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1^ dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 237.000;*
- *dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica di-rigenziale è corrisposto un incremento sti-pendiale mensile lordo di L. 174.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per*

3. ...*omissis*...[233]

4. ...*omissis*...[234]

5. ...*omissis*...[235]

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo[236]

(Art. 2 CCNL 6.5.2010)[237]

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 17 comma 2 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 22,37 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.258,81.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in € 103,30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90.

---

gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1^ dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 305.000".

[233] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

3."*A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quan-to previsto dall'art.51, lo stipendio tabellare an-nuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L.32.977.000; tale somma, per il dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, ricomprende:*

a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;

b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990".

[234] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. "*Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i due ex livelli dall'art. 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo delle indennità conglobata di cui al comma 3 per l'ex qualifica I dirigenziale*".

[235] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

2. "*La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale*".

[236] Per quanto riguarda lo stipendio tabellare si riporta quanto previsto dal CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009, attualmente vigente.

[237] Il presente articolo ha disapplicato l'art. 19 CCNL 17.10.2008 e l'art. 2 del 5.7.2006.

3. Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

Trattamento economico dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento

(Art. 3 CCNL 6.5.2010)

1. Dal 1° gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile di seguito indicato:

   a) Dirigenti medici: € 7,45

   b) Dirigenti veterinari: € 9,51

   Dal 1° gennaio 2008 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

   a) € 24.293,60 per i medici;

   b) € 31.018,57 per i veterinari.

2. Dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato nell'importo mensile lordo di seguito indicato:

   a) Medici: € 59,56

   b) Veterinari: € 76,05

   Dal 1° gennaio 2009, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

   a) € 24.971,03 per i medici

   b) € 31.883,59 per i veterinari

Trattamento economico omnicomprensivo ex medici condotti ed equiparati

(Art. 4 CCNL 6.5.2010)

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13(pag. 138) del CCNL 3.11.2005 (Rapporti di lavoro ad esaurimento), il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.974,78 previsto dall'art. 19, comma 1 del CCNL il 17 ottobre 2008 per gli ex medici

condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2008, in € 7.002,62 e, a decorrere dal 1 gennaio 2009, in € 7.197,98.

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

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

Articolo 47 CCNL 5.12.1996 I biennio economico e art. 1, comma 1, secondo alinea CCNL 4.3.1997

1. Omissis …[238].

2. Omissis …[239]

3. In caso di trasferimento presso altre aziende o enti, anche a seguito di concorso o conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, il dirigente di I e II livello conserva, a titolo personale, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 2, in atto goduta.

4. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio confluisce in apposito fondo [240] ai seguenti fini:
   a) in quota parte per garantire gli effetti del comma 3;
   b) in quota parte per incrementare il fondo previsto dall'art. 33(pag. 74) del CCNL 5.12.1996, comma 2 (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) per le attività di formazione ed aggiornamento [241].

[238] "In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29/1993, con effetto dall'1 gennaio 1997 sono abrogati i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale".

[239] Comma che ha esaurito i suoi effetti. Si riporta qui di seguito il testo originario:"*Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1996, maturato sulle voci indicate dall'art. 92, comma 6 del D.P.R. 270/1987, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classi e scatti maturati alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio di servizio nonché della 13^ mensilità. La valutazione economica dei predetti ratei si effettua con riferimento ai trattamenti tabellari indicati dagli artt. 108, primo comma e 110, primo comma del DPR 384/1990 ed ai valori percentuali rispettivamente previsti per le classi e gli scatti".*

[240] Eliminato il periodo "*che, per la vigenza del presente contratto, viene utilizzato, in base all'art. 5, comma 1, lettera m),*".

[241] Eliminato il periodo "*secondo quanto concordato ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera f)*".

c) in quota parte, per realizzare forme, anche consortili tra aziende in ambito regionale per la tutela assicurativa, legale e di consulenza in attuazione dell'art. 28 del D.P.R. 761/1979.

Effetti dei benefici economici

(Art. 8 CCNL 6.5.2010)

1. Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel 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 di cui all'art. 10(pag. 107) del CCNL 6.5.2010 integrativo (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), 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(pag. 148) (Indennità di specificità medico - veterinaria); assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2(pag. 153) (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) e dall'art. 43, commi 2 e 3(pag. 145) data la loro natura stipendiale (Trattamento economico omnicomprensivo ex medici condotti ed equiparati); indennità dell'art. 40(pag. 204) (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi);
   - dagli artt. 3(pag. 150), 4(pag. 168) e 5(pag. 170) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Equiparazione, Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione e Indennità di esclusività del rapporto di lavoro)

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.

Indennità integrativa speciale

(Art. 34 CCNL 3.11.2005)[242]

1. ...*omissis*...[243]

Indennità di specificità medico - veterinaria

Articolo 37 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 36 CCNL 3.11.2005, articolo 45 CCNL 3.11.2005

(Art. 36 CCNL 3.11.2005) [244]

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria, prevista dall'art. 37, comma 2 del CCNL del 8 giugno 2000 resta fissata nella misura di € 7.746,85 annui lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002 l'indennità di specificità medico - veterinaria prevista dall'art.

3. …*omissis* ….[245]

4. …*omissis* ….

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

(Art. 45 CCNL 3.11.2005)[246]

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria spettante ai dirigenti dell'art. 44, comma 1[(pag. 145)] del CCNL 3.11.2005 (Trattamento economico dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo ad

[242] L'art. 34 CCNL 3.11.2005 ha disapplicato l'art. 37, comma 1 CCNL 8 giugno 2000, la dichiarazione congiunta n.2, punto 4, CCNL 4.3.1997 e l'art. 46 CCNL 5.12.1996.

[243] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: *"A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare"*.

[244] L'art. 36 CCNL 3.11.2005 ha sostituito le precedenti disposizioni contrattuali in materia di indennità di specificità medica (art. 37 CCNL 8.6.2000, l'art. 1 - III alinea - CCNL 4.3.1997, gli artt. 5 e 54 CCNL 5.12.1996). A queste si aggiunge la dichiarazione congiunta n. 2, punti 1 e 2, CCNL 4.3.1997.

[245] I commi si riferiscono alle misure dell'indennità di esclusività, ora superati dall'art. 12 CCNL 6 .5.2010 –II biennio economico

[246] Tale articolo si riferisce ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento.

esaurimento) resta fissata nella misura annua lorda in atto goduta di € 2.065,83 per i dirigenti già di II livello e di € 1.032,92 per gli altri dirigenti ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio.

2. L'indennità di cui al comma 1 è annua, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

Articolo 40 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 36 CCNL 3.11.2005

(Art. 40 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Ai dirigenti[247] assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di € 9.432,05 per tredici mensilità.

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

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50(pag. 184) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione). L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

(art. 36 CCNL 3.11.2005)

1. …omissis…

2. *….omissis…*

3. L'indennità per l'incarico di direzione di struttura complessa, prevista dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, per i dirigenti assunti a decorrere dal 31 luglio 1999 rimane fissata nella misura di € 9.432,05.

4.……*omissis….*

[247] Eliminato il periodo "*di cui all'art. 36 comma 4,*".

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

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

Articolo 5 CCNL 8.6.2000 II biennio economico, articolo 12 CCNL 8 giugno 2000 – II biennio economico, articolo 8 CCNL 22.2.2001, articolo 1, CCNL interpretazione autentica 12.7.2002, art. 24, comma 12 e 36 CCNL 3.11.2005, articolo 12 CCNL 6.5.2010

(Art. 5 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell' art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari.

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. …Omissis …..[248]

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

4. Omissis…[249]

5. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2(pag. 91) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti). In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre

[248] Comma così modificato dall'articolo 12 comma 3 CCNL 6.5.2010. Vedasi *infra*. Si riporta il periodo disapplicato: "*Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.*"

[249] Comma disapplicato in quanto ha esaurito i suoi effetti. Si riporta il testo originario: "*L'esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999*".

immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dall'art. 31(pag. 89) e 32(pag. 91) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (La verifica e valutazione dei dirigenti e Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti). L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti:

   A**)** A livello nazionale:

   1) dall'art. 72, comma 15, L. 448/1998 ;

   2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999;

   B) A livello regionale:

   1) dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

   C) A livello aziendale:

   1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all'esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'art. 7(pag. 20) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Coordinamento regionale)[250] senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca, ai sensi dell'art. 48 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3 valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5.[251]. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità …..*omissis* …..[252].

---

[250] Il vigente riferimento è all'art. 5 CCNL 17.10.2008.

[251] Periodo integrato dall'art. 10, comma 1, lett. e) del CCNL 22.2.2001

[252] Eliminato il periodo "*A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l' 1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione*".

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

(Art. 12, comma 3, del CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

...*omissis*...

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

a) ……*omissis*….
b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3(pag. 168) e 5(pag. 150) del CCNL 8.6.2000 II Biennio economico (Equiparazione e Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto. [253].

(Art. 1 CCNL di interpretazione autentica 12.7.2002)

1. Ai sensi degli artt. 5 e 12 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001 ed al fine del computo dell'esperienza professionale per la corresponsione dell'indennità di esclusività, viene considerata valida esclusivamente quella maturata in qualità di dirigente del SSN, senza soluzione di continuità, presso aziende o enti del comparto Sanità di cui al CCNQ del 2 giugno 1998.

2. Nell'esperienza professionale di cui al comma 1, nel senso indicato nella premessa, sono compresi i servizi già riconosciuti agli effetti economici della carriera in virtù dell'ex art. 118 del DPR 384 del 1990, disapplicato dall'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996.

(Art. 24, comma 12, CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...

12. Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'art. 12, comma 3, lett. b) CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Disposizioni particolari), deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto.

...*omissis*...

[253] Si specifica, altresì, che la presente norma (art. 12 CCNL 8.6.2000, II biennio economico) è riportata anche nelle "Disposizioni particolari" di parte economica della Parte II – Capo VIII della presente Raccolta sistematica.

(Art. 36 CCNL 3.11.2005)

3. ...*omissis*...[254]

4. ...*omissis*...

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

(Art. 12 CCNL 6.5.2010)

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 CCNL 8.6.2000, sono rideterminati, dal 1 gennaio 2009, nelle misure lorde di seguito indicate:

– Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,27
– Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c)(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	€ 12.791,61
– Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico)ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	€ 9.385,84
– Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	€ 2.325,41

2. L'indennità di esclusività è fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.

3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso CCNL 8.6.2000, II biennio economico.

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello

(Art. 38 CCNL 8.6.2000 I biennio economico[255], articolo 8 CCNL 22.2.2001)

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999, nonché per i dirigenti di ex

[254] Importi sostituiti dall'art. 12 CCNL 6.5.2010, qui di seguito indicati.

[255] L'articolo 38 CCNL 8.6.2000 ha disapplicato l'articolo 1, comma 1 quarto alinea CCNL 4.3.1997 e l'art. 58 CCNL 5.12.1996.

II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 30(pag. 47) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Norma transitoria), il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità – dal 1 agosto 1999 - è cosi articolato:

a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art. …*omissis* ….[256] (pag.144) ……(Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo);
b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di € 6.849,77 (L. 13.263.000) ……*omissis* ……[257] L' assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di € 10.329,14 (L. 20.000.000) a titolo personale e non riassorbibile.

3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del d.lgs. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura previste dall' art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34(pag. 94) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Effetti della valutazione negativa dei risultati)[258].

4. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 40(pag. 149) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa).

5. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1 lettera b) e le voci del trattamento economico dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50(pag. 184) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione). Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.[259]

---

[256] Periodo che ha esaurito i suoi effetti: *"….dall'art. 36 comma 4, pari a L. 37.632.000".*

[257] Periodo che ha esaurito i suoi effetti: *"….pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 – primo alinea - e 4 dell'art. 36 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a L. 14.783.000 e quella fissata dall'art. 37….".*

[258] L'attuale riferimento è all'art. 30 CCNL 3.11.2005.

[259] Si riporta il periodo omesso."*Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 3, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 30(pag. 48) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Norma transitoria), la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di € 1.668,16 (L. 3.230.000), all'incremento della retribuzione di posizione – parte variabile – con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art.50 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione). Qualora, invece, l'azienda abbia attribuito ai dirigenti dell'art. 30 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Norma transitoria) l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione – parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 30 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Norma transitoria). Tale ultima clausola - eccetto la verifica - si applica anche ai dirigenti già di II livello ad incarico quinquennale all'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999,*

6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, il trattamento economico viene rideterminato ai sensi degli artt. 36(pag. 144), comma 4 e 37(pag. 148) CCNL 8 giugno 2000 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e Indennità Integrativa speciale e Indennità di specificità medica), senza assegni personali e senza lo specifico trattamento economico di cui al comma 3 con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 40(pag. 149) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa).

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

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

(Art. 43 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. ...*omissis*...[260]

2. ...*omissis*...[261] Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità dal 1 agosto 1999 è cosi articolato:
   a) stipendio tabellare annuo nella misura di € 12.214,72 (L. 23.651.000) già prevista per i dirigenti di I livello;
   b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44(pag. 138) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Rapporti di lavoro ad esaurimento) € 5.981,60 (L. 11.582.000), pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

3. ...*omissis*...[262] Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità – dal 1 agosto 1999 - è cosi articolato:
   a) stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di € 17.047,73 (L. 33.009 .000);
   b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44(pag. 138) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Rapporti di lavoro ad esaurimento), di € 6.964,42 (L. 13.485.000), pari alla differenza tra

che abbiano assunto un incarico di struttura complessa dopo il 1 agosto 1999 in azienda diversa da quella di provenienza" L'ultimo periodo è stato integrato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del CCNL 22.2.2001.

[260] Comma che ha esaurito i propri effetti.

[261] Omessi i valori economici e le relative scadenze in quanto superati dai successivi CCNL.

[262] Vedasi nota precedente.

gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

4. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni personali di cui alle lettere b) dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50(pag. 184) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione). Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.

5. ...*omissis*...[263]

6. ...*omissis*...[264]

7. ...*omissis*...[265]

Una tantum

Art. 71 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, dichiarazione congiunta 2, punto 9 CCNL 4.3.1997, articolo 13 CCNL 5.7.2006

(Art. 71 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, dichiarazione congiunta 2, punto 9 CCNL 4.3.1997)

...*omissis*...[266]

[263] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Il trattamento economico omnicomprensivo di L. 10.800.000 previsto per gli ex medici condotti ed equiparati che non abbiano effettuato l'opzione indicata nell'art. 133 del DPR 384/1990, è rideterminato in L. 11. 156.000.*".

[264] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*I dirigenti di cui al presente articolo mantengono l'indennità integrativa speciale in godimento*".

[265] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996 fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili*".

[266] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Per il periodo ricompreso tra il 1 gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attivazione degli incarichi di cui al presente contratto, è corrisposta la somma forfettaria di seguito indicata:*
- *dirigenti di II livello art. 45 lettere A) e C): L. 1.356.000* (correzione riferimenti ad opera della dichiarazione congiunta n. 2, punto 9) del CCNL 4.3.1997.
- *dirigenti di I livello art. 43,44 lettere A) e C): L. 677.000* (correzione riferimenti ad opera della dichiarazione congiunta n. 2, punto 9) del CCNL 4.3.1997.
- *dirigenti di II livello art. 45 lettere B) e D): L. 765.000* (correzione riferimenti ad opera della dichiarazione congiunta n. 2, punto 9) del CCNL 4.3.1997.
- *dirigenti di I livello art. 43,44 lettere B) e D): L. 365.000* (correzione riferimenti ad opera della dichiarazione congiunta n. 2, punto 9) del CCNL 4.3.1997."

(Art. 13 CCNL 5.7.2006)

...omissis... [267]

CAPO III
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE – QUADRIENNIO 1994-1997

Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione

(Art. 51 CCNL 5.12.1996, come sostituito dall'art. 26 CCNL 8 giugno 2000)

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione[268], ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993[269].

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52(pag. 40) e 53(pag. 44) del CCNL 5.12.1996[270] (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – Criteri e procedure e Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa) e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:
   - complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
   - grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
   - affidamento e gestione di budget;
   - consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
   - importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
   - svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
   - grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;

---

[267] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Ad ogni dirigente medico competono le seguenti somme una tantum: per il 2004: € 200,20;per il 2005: € 426,88.*"

[268] Le disposizioni del comma 1 sono state confermate dall'art. 6, comma 2 CCNL 17.10.2008

[269] Il riferimento attuale deve essere al corrispondente articolo del D.lgs. n. 165 del 2001.

[270] Tali articoli sono stati disapplicati e sostituiti dagli artt. 28 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) e 29 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali di struttura complessa) del CCNL 8.6.2000, attualmente vigenti.

- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53(pag. 44) del CCNL 5.12.1996 [271](Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa) interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 56(pag. 157) e 57(pag. 160) del CCNL 5.12.1996 (Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello e Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello) previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10(pag. 24) e 11(pag. 25) del CCNL 5.12.1996 (Soggetti sindacali e Composizione delle delegazioni), seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o – per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce [272]previste gli artt. 56(pag. 157) e 57(pag. 160) del CCNL 5.12.1996 (Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello e Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello), determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. A) (pag. 17) del CCNL 5.12.1996 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche). [273]

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo - costituito presso ogni

[271] Il riferimento vigente è all'art. 29 CCNL 8.6.2000
[272] I valori massimi delle fasce sono stati modificati dall'art. 4 della sequenza contrattuale del 6.5.2010.
[273] Comma così sostituito dal'art. 26 del CCNL 8.6.2000.

azienda o ente al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui agli artt. 60(pag. 184),61(pag. 192) CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e dell'art. 63, comma 2 lettera a) (pag. 198) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato).

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni[274]:
   a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs. 29/1993[275];
   b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del d.lgs. 229/1999;
   c) l'applicazione del d.lgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso[276].

Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

(Articolo 56 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 5 CCNL 5.12.1996 II biennio economico, art. 1, III alinea, CCNL 4.3.1997)[277]

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55(pag. 162) del CCNL 5.12.1996 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo) per i dirigenti ai quali sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52(pag. 40) del CCNL 5.12.1996 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure) e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt. 60(pag. 184) e 61 del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) nell'ambito delle seguenti fasce di valori[278]:
   a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'art. 51(pag.39) del CCNL 5.12.1996 (Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione), ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, Unità operative complesse, Servizi di controllo interno, Servizi che richiedono, per la

[274] Comma così sostituito dall'articolo 26, comma 1 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.
[275] Attualmente, il riferimento deve intendersi ai corrispondenti articoli del d.lgs. n. 165/2001.
[276] Attualmente, la lett. c) risulta superata a seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 286/1999 (in parte) operata dal d.lgs. n. 150/2009.
[277] Tra i riferimenti a tale articolo, occorre richiamare anche quanto previsto dalla dichiarazione congiunta 2, punto 9 CCNL 4.3.1997.
[278] I valori massimi sono stati rideterminati dall'art. 4, comma 3 del CCNL integrativo del 6.5.2010. Vedasi art. 39, comma 10, CCNL 8.6.2000 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale, tra i quali i Presidi multizonali di prevenzione, qualora a direzione medica).

I valori indicati nel presente comma sono annui: ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^ mensilità[279].

b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli di cui all'art. 116 del D.P.R. 384/1990, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale, etc.).

I valori indicati nel presente comma sono annui: ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^ mensilità[280].

2. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55, comma 7(pag. 162) del CCNL 5.12.1996 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo), secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6 del CCNL 5.12.1996 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo), anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli articoli 52 [281] e 53 [282] del CCNL 5.12.1996.

Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello

(Articolo 57 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 5 CCNL 5.12.1996, II biennio economico, articolo 1, comma 1, III alinea CCNL 4.3.1997)

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55(pag. 162) del CCNL 5.12.1996 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo) per i dirigenti ai quali siano affidati incarichi non comportanti direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52(pag. 40) del CCNL 5.12.1996 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure) e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt. 60(pag. 181) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il

[279] Precisazione contenuta nell'art. 1, comma 1, terzo alinea del CCNL 4.3.1997.
[280] Vedasi nota precedente.
[281] Numerazione corretta con la dichiarazione congiunta n. 2, punto 5, del CCNL integrativo per errata corrige 3.2.1997
[282] Vedasi nota precedente.

finanziamento della retribuzione di posizione) e 61(pag. 207) del CCNL 5.12.1996 , nell'ambito delle fasce di valori indicate nel comma 3.

2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

3. Le retribuzioni di posizione di cui al comma 1 sono ricomprese nell'ambito delle seguenti fasce[283]:
   a) da un minimo di L. 7.000.000 sino ad un massimo di L. 55.000.000 per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 51 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, nonché i settori o moduli previsti dall'art. 116 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività del comma 2, ma non le attività di direzione di struttura). A tali valori deve essere aggiunto il rateo per la 13^ mensilità[284].
   b) da un minimo di L.2.000.000 ad un massimo di L. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base. A tali valori deve essere aggiunto il rateo per la 13^ mensilità[285].

4. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55, comma 7(pag. 162) del CCNL 5.12.1996 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo) e relativa tabella allegato 3, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 55, comma 6 del CCNL 5.12.1996 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo), anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 53(pag. 47) del CCNL 5.12.1996 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa).

6. Al dirigente di I livello, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il conferimento degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lett. b)(pag. 156) del CCNL

---

[283] I valori massimi sono stati rideterminati dall'art. 4, comma 3 del CCNL integrativo del 6.5.2010. Vedasi art. 39, comma 10, CCNL 8.6.2000 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).
[284] Precisazione indicata dall'art. 1, comma 1, terzo alinea del CCNL 4.3.1997.
[285] Vedasi nota precedente.

5.12.1996 (Una Tantum) e dal presente articolo avviene dopo il superamento del periodo di prova, nel rispetto dell'art. 52, comma 4(pag. 40)del CCNL 5.12.1996 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure).

CAPO IV
COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI

La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo

Articolo 39 CCNL 8.6.2000 - I biennio economico[286], art. 1, CCNL interpretazione autentica 4.7.2002, art. 8 CCNL 22.2.2001, articolo 24, commi 9, 10, 11

(Art. 39 CCNL 8.6.2000 - I biennio economico)

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3(pag.39) del CCNL 5.12.1996 (Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione) è collegata all'incarico agli stessi conferito ai sensi dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

2. ...*omissis*...[287]

3. ...*omissis*...[288]
4. ...*omissis*...[289]
5. In prima applicazione del CCNL del 5 dicembre 1996, come integrato dal CCNL 2 luglio 1997[290], Il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo - è stato indicato nella tabella allegato 1 del CCNL del 5.12.1996, II biennio economico, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.

---

[286] Tale articolo ha sostituito l'art. 55 CCNL 5.12.1996

[287] Comma disapplicato dall'articolo 42, comma 6 del CCNL 3.11.2005 con decorrenza 31.12.2003. Il testo originario così recitava:" *La retribuzione di posizione è composta da una parte fissa ed una variabile e compete per tredici mensilità*".

[288] Comma disapplicato dall'articolo 42, comma 6 del CCNL 3.11.2005 con decorrenza 31.12.2003. Il testo originario così recitava: "*La componente fissa della retribuzione di posizione è garantita al dirigente nella misura in atto goduta in caso di mobilità o trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992*".

[289] Comma disapplicato dall'articolo 42, comma 6 del CCNL 3.11.2005 con decorrenza 31.12.2003. Il testo originario così recitava:"*La componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 34, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione*".

[290] Il periodo "*In prima applicazione del CCNL 5 dicembre 1996, come integrato dal CCNL 2 luglio 1997,*" ha esaurito i suoi effetti e va considerato alla luce dei successivi CCNL.

6. La componente fissa della retribuzione di posizione, stabilita dalla tabella indicata nel comma 5, non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 26 è competenza delle singole aziende in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca – in base alla tipologia degli incarichi conferiti – nelle fasce economiche degli artt. 56(pag. 157) e 57(pag. 160) del CCNL 5.12.1996 (Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello e Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello).

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.

   I valori indicati nel presente comma sono annui: ad essi deve essere aggiunto il rateo per la 13^ mensilità[291].

8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28(pag. 40) e 29(pag. 44) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure e Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa), un incarico di pari valore economico[292].

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%[293], calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

10. I valori massimi delle fasce di cui agli art. 56(pag. 157) e 57(pag. 160) del CCNL 5.12.1996 (Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello e Incarichi

[291] Precisazione contenuta nell'art. 1, comma 1, terzo alinea del CCNL 4.3.1997.
[292] Su tale materia è intervenuto l'art. 9, comma 32 del il D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010.
[293] Testo modificato dall'art. 4, comma 4 CCNL 6.5.2010 integrativo.

non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello) sono così rideterminati[294]:

- Fascia a) dell'art. 56 del CCNL 5.12.1996: € 50.000,00
- Fascia b) dell'art. 56 del CCNL 5.12.1996: € 42.000,00
- Fascia a) dell'art. 57 del CCNL 5.12.1996: € 42.000,00
- Fascia b) dell'art. 57 del CCNL 5.12.1996: € 30.000,00

11. Per i dirigenti medici e veterinari con meno di cinque anni[295],…*omissis….,*[296] la retribuzione di posizione minima contrattuale, corrisponde ai valori indicati …*omissis*[297]… fatti salvi i casi di conferimento di incarico di maggior valore da parte dell'azienda superato il periodo di prova [298].

11 *bis*. ...omissis...[299]

12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 50(pag. 184) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione). Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

(Art. 1 CCNL di interpretazione autentica 4.7.2002)

1. Il valore economico della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile – della tabella allegato 3 del CCNL del 5 dicembre 1996 I biennio economico 1994 – 1997 costituisce la retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti dell'area medico - veterinaria in servizio all'entrata in vigore del contratto stesso secondo le posizioni giuridiche ed economiche di provenienza dei dirigenti.

---

[294] I valori massimi delle fasce sono stati modificati dall'art. 4, comma 3 CCNL 6.5.2010.

[295] Comma sostituito dall'art. 8, comma 1, lett. c) del CCNL 22.2.2001. Si riporta il testo originario prevedeva: "*Per i dirigenti di nuova assunzione, ai quali le Aziende non abbiano conferito un incarico diverso….*"

[296] Eliminato il periodo "*…alla data del 5 dicembre 1996 e per quelli assunti successivamente a tale data, la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui alla Tabella allegato 1 al CCNL 5 .12.1996 II biennio economico 1996-97*"

[297] Il testo originario faceva riferimento a valori economici che hanno esaurito i propri effetti, in quanto superati dall'art. 4 CCNL 8.6.2000, II biennio economico e dagli artt. 42 e 43 CCNL 3.11.2005 e dai successivi CCNL. Gli importi vigenti sono quelli individuati dal CCNL 6.5.2010, secondo biennio economico.

[298] Comma sostituito per disposizione dell'art. 8, comma 1, lett. c) del CCNL 22.2.2001. Eliminato il periodo " *ovvero di raggiungimento del quinquennio entro l'8 giugno 2000 in applicazione dell'art. 117 del DPR 384/1990 (disapplicato dal presente contratto) ovvero per applicazione congiunta di entrambi i casi prospettati:*

	Meno di cinque anni	*Al raggiungimento dei cinque anni in applicazione art. 117 DPR 384/1997 sino all'8 giugno 2000 e fatti salvi i casi di rideterminazione aziendale:*
componente fissa	*L. 422. 000*	*L. 2.000.000*
componente variabile	*L. 371.000*	*L. 371.000*"

[299] Comma aggiunto dall'art. 8, comma 1, lett. d) del CCNL 22.2.2001. Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Per i dirigenti che abbiano raggiunto il quinquennio dopo l'8 giugno o che non versino nell'ipotesi di rideterminazione della retribuzione di posizione da parte dell'azienda, questa rimane fissata nel suo valore minimo nelle misure previste dal comma 11, sino alla realizzazione dell'equiparazione di cui all'art. 41 cui si provvederà con il CCNL del II biennio economico 2000- 2001*"

2. La componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale stabilita dalla tabella del comma 1 non è modificabile dall'azienda neanche sotto specie di assegno personale, a titolo di garanzia, perché acquisita sulla base della posizione giuridica od economica di provenienza prima del passaggio al sistema degli incarichi. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta – anche in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992 ovvero di valutazione negativa.

3. La componente variabile della retribuzione di posizione minima contrattuale della medesima tabella del comma 1 – è, invece, incrementabile dalle aziende sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 51(pag.39) del CCNL 5.12.1996 (Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione). L'incremento è aggiuntivo ed è finanziato utilizzando le risorse disponibili nel fondo dell'art. 60(pag. 181) del CCNL 5.12.1996 (Retribuzione minima dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento), residue dopo aver assicurato la corresponsione della retribuzione di posizione minima fissa e variabile della tabella citata, l'indennità di specificità medica e lo specifico trattamento economico relativo ai soli dirigenti di II livello. La parte variabile della retribuzione minima contrattuale, cui si aggiunge quella rideterminata dall'azienda, è riducibile in tutto o in parte in caso di valutazione negativa. Il termine variabile sta a significare che tale componente della retribuzione di posizione può essere incrementata o ridotta solo alle condizione previste dal contratto.

4. La retribuzione di posizione minima contrattuale della tabella allegato 3, in entrambe le componenti, costituisce, dunque, la base per la determinazione del valore finale dell'incarico aziendale il cui valore economico complessivo è la risultante della somma della retribuzione minima contrattuale, fissa e variabile della sopra richiamata tabella e della quota aggiuntiva definita "variabile aziendale" attribuita sulla base della graduazione delle funzioni, tenuto conto delle residue risorse del fondo di cui al comma 3.

...*omissis*...

(Art. 24, commi 9, 10 e 11 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...

9. Ad integrazione e chiarimento del CCNL di interpretazione autentica del 4 luglio 2002 e sempre a titolo di interpretazione autentica dell'art. 55 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, Con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale "prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi

nel tempo), è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4 [300] CCNL 3.11.2005.

10. Ai fini di una corretta applicazione del comma dell'art. 39, comma 8(pag. 162) del CCNL 8 giugno 2000 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo), relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti[301], le parti ritengono opportuno richiamare le procedure da attivare in base ai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:
   - obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C)(pag. 17) (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
   - verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F) e comma 3, CCNL 3.11.2005 delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulle posizioni di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
   - applicazione dell'art. 31(pag. 83) del CCNL 5.12.1996 (Accordi di mobilità), ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa.[302];
   - applicazione del citato art. 31(pag. 83) del CCNL 5.12.1996 (Accordi di mobilità) o dell'art. 17(pag. 86) del CCNL 10.2.2004 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza) per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera h)(pag. 20) del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale) del presente contratto.

11. Il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli artt. 42(pag. 171) e 43(pag. 181) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003 e La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003), in relazione alle tipologie degli incarichi e di rapporto di lavoro ivi indicati[303].

---

[300] L'allegato n. 4 del CCNL 3.11.2005 nella presente raccolta è riportato all'allegato n.11.
[301] In materia occorre richiamare quanto previsto dall'art. 9, comma 32, D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010.
[302] Eliminato il periodo "*A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata*".
[303] Precisazione contenuta nell'art. 24, comma 11 del CCNL 3.11.2005.

...*omissis*...

La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo

Articolo 47 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 38, comma 1 CCNL 10.2.2004

(Art. 47 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)[304]

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, a rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:
   a) componente fissa indicata nell'art. 43 CCNL 3.11.2005 (Retribuzione minima dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003) ...*omissis*...[305]
   b) parte variabile in godimento ridotta del 50%[306] ...*omissis*....

2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, [307] ...*omissis*..., valgono le salvaguardie previste dall'art. 39(pag. 157) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello).

3. Ai dirigenti medici e veterinari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44 commi 5 e 6(pag. 138) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Rapporti di lavoro ad esaurimento) e 23(pag. 35) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa) non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'art. 58(pag. 153) del CCNL 5 dicembre 1996 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello).

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

5. ...*omissis*...[308]

6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 42(pag. 150) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) e,

---

[304] Il presente articolo ha sostituito l'art. 55 CCNL 5.12.1996

[305] Eliminato il periodo "*fissa come da tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, nella misura ridotta dall'art. 5 dello stesso contratto. Detta riduzione - ove l'opzione sia stata espressa in applicazione del dlgs 229/1999, decorre da tale ultima data*".

[306] Eliminato il periodo "*Tale riduzione si applica anche ai dirigenti indicati nell'art. 44, comma 6) limitatamente alla parte - eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 – 1997 - eventualmente ridefinita in azienda*".

[307] Eliminato il periodo "*ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a),*".

[308] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*La riduzione di cui al comma 1, lett. b) e quella del comma 4 decorrono dal 1 luglio 1999. Quella del comma 3 decorre dal 1 luglio 2000*".

pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – art. 50(pag. 184) e 52(pag. 198) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione).

7. ...*omissis*...[309]

(Art. 38 CCNL 10.2.2004)

1. *omissis*[310]….Le parti concordano che il 50% della retribuzione di posizione - parte variabile – e la retribuzione di risultato lasciata disponibile dal dirigente concorrano pro quota e poi in misura intera per l'anno successivo ad incrementare i risparmi aziendali di cui all'art. 5, comma 7, lettera C)(pag. 150), del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), per il finanziamento dell'indennità di esclusività.

...omissis...

Equiparazione

Articolo 41 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 3, CCNL 8.6.2000, articolo 38, comma 2, CCNL 10.2.2004, articolo 24, comma 17, CCNL 3.11.2005

(Art. 41 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

…*omissis*…[311]

---

[309] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Le aziende provvederanno al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1 luglio 1999 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione i non più di sei soluzioni mensili*".

[310] La parte iniziale del comma ha esaurito i suoi effetti. Si riporta in ogni caso il testo originario: "*1. Nel caso in cui il dirigente esercitante l'attività libero professionale extra moenia sia cessato dal servizio prima del 14 marzo 2000, data di scadenza del termine per l'opzione per il rapporto esclusivo, avendo lo stesso mantenuto il diritto all'opzione, non trovano applicazione le sanzioni economiche e di carriera previste dagli artt. da 45 a 47 del CCNL dell'8 giugno 2000".*

[311] Il testo originario così recitava:

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

(Art. 3 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

...omissis...[312]

(Art. 38, comma 2, CCNL 10.2.2004 e art. 24, comma 17, CCNL 3.11.2005)

….omissis….. [313]

---

[312] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

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

	Medici	*Veterinari*
- parte fissa :	*L. 2.000.000*	*L. 10.063.000*
- parte variabile:	*L. 10.820.000*	*L. 2.000.000*

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

	Medici	*Veterinari*
- parte fissa :	*L. 1.000.000*	*L. 1.000.000*
- parte variabile:	*L. 5.214.000*	*L. 2.707.000*

3. *La retribuzione di posizione di cui al 1 comma spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – II biennio economico 1996 -1997 - ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.*
4. *Per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:*

   Dirigenti comma 1: *Medici* *Veterinari*
   - parte variabile: *L. 4.327.000* *L. 4.028.000*

   Dirigenti comma 2 :
   - parte variabile: *L. 2.516.000* *L. 2.351.000*
5. *Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda ai dirigenti del comma 4 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 39, comma 10 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 3 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.*
6. *Con i commi 1, 2 e 4 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.*
7. *All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 4 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.*
8. *La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997".*

La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

Articolo 4 CCNL 8.6.2000 II biennio economico, art. 12 CCNL 8.6.2000, II biennio economico

(Art. 4 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. Per i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3(pag. 168), a decorrere dal 1 febbraio 2001 (Equiparazione), la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori ……*omissis* …….[314]

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale [315] al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31(pag. 91) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti)[316]. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34(pag. 94) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Effetti della valutazione negativa dei risultati) dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva.

3. ...*omissis*...[317]

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9(pag. 184) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione).

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A)(pag. 141) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Struttura della retribuzione)[318].

---

[313] Si riporta il comma 2, dell'art. 38 CCNL 10.2.2004 "*In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello già a tempo pieno (art. 36 del CCNL dell' 8 giugno 2000, I biennio economico) che alla data del 14 marzo 2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo. La riduzione di cui all'art. 47 del citato CCNL del I biennio economico, trova applicazione sulla retribuzione di posizione - parte variabile – così rideterminata nel II biennio economico. La presente clausola entra in vigore dal 1 febbraio 2001 come l'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico".* L'art. 24, comma 17 del CCNL 2.11.2005, ha specificato che " *All'art. 38,comma 2 CCNL integrativo 10.2.2004 dopo le parole "di cui all'art.3" vanno aggiunte le parole "ed all'art.4", omesse per mero errore materiale".*

[314] Il testo originario faceva riferimento a valori economici che hanno esaurito i propri effetti, in quanto superati dagli artt. 42 e 43 CCNL 3.11.2005 e dai successivi CCNL. Gli importi vigenti sono quelli individuati dal CCNL 6.5.2010.

[315] Eliminato il periodo "*di cui all' art. 3, comma 1,*".

[316] L'attuale riferimento è all'art. 27 CCNL 3.11.2005.

[317] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell' art. 57, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 3, comma 5*".

[318] Eliminato il periodo, in quanto è stato superato dai successivi CCNL. " *Essa sostituisce quella prevista dal comma 11 dell'art. 39 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000*"

(Art. 12 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. ...*omissis*...[319]

2. ...*omissis*...[320]

3. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:
   a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4(pag. 170) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione) ed al comma 3 del presente articolo, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;
   b) ….omissis……[321]

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

(Art. 42 CCNL 3.11.2005)[322]

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37 e 38, dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata nel valore ...*omissis*...[323]

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire, ai sensi del comma 4 degli artt. 37 e 38 CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo e la retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo).

---

[319] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 non siano utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza*".

[320] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto*".

[321] Il contenuto di tale lettera non viene qui riportato in quanto riferito ad altri istituti.

[322] L'art. 42 CCNL 3.11.2005 ha sostituito gli artt. 37 e 38 del medesimo CCNL che per tale motivo non sono riportati nella presente Raccolta.

[323] Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale vengono omesse, in quanto superate dai successivi CCNL.

3. La retribuzione di posizione minima del comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati), consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

4. Ai dirigenti medici e veterinari con meno di cinque anni (ai quali, dopo l'applicazione dell'art. 41 CCNL 3.11.2005 non è più corrisposta la retribuzione di posizione minima contrattuale conglobata nello stipendio), al compimento del quinquennio ai sensi dell'art. 4, comma 2(pag. 170) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione), nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28(pag. 92) del CCNL 3.11.2005 (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti) del presente CCNL.

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

6. ...*omissis*...[324] Qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

Articolo 5 CCNL 5.7.2006, articolo 20 CCNL 17.10.2008, articolo 5 CCNL 6.5.2010

(Art. 5 CCNL 5.7.2006)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione minima unificata del comma 3 degli artt. 37 e 38, dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo è così rideterminata …*omissis…*[325]

2. ….*omissis*...[326]

[324] Eliminato il periodo "*A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo tale data,*" in quanto ha esaurito i propri effetti.
[325] Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale vengono omesse, in quanto superate dai successivi CCNL.
[326] Vedi nota precedente.

3. ...*omissis*...[327]

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato 7 CCNL 3.11.2005[328].

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale, prevista dai commi 1, 2 e 3, per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.520,30, (divenuta di € 2.374,32 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42(pag.) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) (pag. 91) del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti) per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 54(pag. 189) del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione), alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati, moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

---

[327] Vedi nota precedente.
[328] L'allegato 7 CCNL 3.11.2005 nella presente Raccolta corrisponde all'allegato 4.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 42(pag.171) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003).

(Art. 20 CCNL 17.10.2008)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo è così rideterminata

.....*omissis*...[329]

(Art. 5 CCNL 6.5.2010)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 20, comma 1, CCNL 17.10.2008 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	13.546,08	714,68	14.260,76
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	12.141,53	714,68	12.856,21
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	11.448,58	714,68	12.163,26
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.653,74	456,56	9.110,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.235,53	223,46	4.458,99
Dirigente equiparato	3.163,81	166,92	3.330,73
Dirigente < 5 anni	---	---	---

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.

3. Il fondo dell'art. 24(pag. 184) del CCNL 17.10.2008 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione), alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a

[329] Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale e gli altri commi dell'articolo vengono omessi, in quanto superati dall'art. 5 CCNL 6.5.2010 attualmente vigente.

ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008.

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

Articolo 6 CCNL 5.7.2006, articolo 21 CCNL 17.10.2008, articolo 6 CCNL 6.5.2010

(Art. 6 CCNL 5.7.2006)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione minima unificata ……..*omissis*….. dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo è così rideterminata: …….omissis…. [330]

2. *omissis*... [331]

3. *omissis*...[332]

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato 7 CCNL 3.11.2005[333].

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale ...*omissis*...[334] per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.129,35, (divenuta di € 2.146,57 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42(pag.171) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003).

[330] Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale vengono omesse, in quanto superate dai successivi CCNL.
[331] Vedi nota precedente.
[332] Vedi nota precedente
[333] L'allegato 7 CCNL 3.11.2005 nella presente Raccolta corrisponde all'allegato 4.
[334] Eliminato il periodo "*prevista dai commi 1, 2 e 3*".

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c)(pag. 91) del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti) per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 54(pag. 189) del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione), alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicate per il numero degli stessi.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42(pag. 171) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003).

(Art. 21 CCNL 17.10.2008)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art.6 , comma 3 CCNL 5 luglio 2006, sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

.....*omissis*...[335]

(Art. 6 CCNL 6.5.2010)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 21, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 è così rideterminata:

[335] Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale e gli altri commi dell'articolo vengono omessi in quanto superati dall'art. 6 del CCNL 6.5.2010, II biennio economico, attualmente vigente.

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa: istituti zooprofilattici	11.448,57	714,68	12.163,25
Dirigente incarico struttura complessa: territorio	11.448,57	714,68	12.163,25
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.653,74	456,56	9.110,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.235,53	223,46	4.458,99
Dirigente equiparato	3.163,81	166,92	3.330,73
Dirigente < 5 anni	---	---	---

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.

3. Il fondo dell'art. 24(pag. 184) del CCNL 17.10.2008 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione), 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. E' confermato il comma 4 dell'art. 21 del CCNL del 17 ottobre 2008.

La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003

(Art. 43 CCNL 3.11.2005[336])

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 39 e 40 CCNL 3.11.2005 (Retribuzione minima dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo) dei dirigenti medici e veterinari già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41(pag. 144) del CCNL 3.11.2005 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo), è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima

[336] L'art. 43 CCNL 3.11.2005 ha sostituito gli artt. 39 e 40 del medesimo CCNL che per tale motivo non vengono riportati nella presente Raccolta.

colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi del comma 6 degli artt. 39 e 40 CCNL 3.11.2005 (Retribuzione minima dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo):

Dirigenza Medica a Rapporto NON Esclusivo	CCNL 3.11.2005				
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione minima unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	**2.102,23**	8.867,38	**5.360,24**	3.507,14
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	**1.820,25**	8.068,94	**5.360,24**	2.708,70
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	**1.811,98**	7.544,22	**5.360,24**	2.183,98
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	**1.817,15**	7.928,67	**5.360,24**	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	**1.260,15**	5.360,24	**5.360,24**	-
Dirigente equiparato	2.566,21	**2.794,03**	5.360,24	**5.360,24**	-

Dirigenza Veterinaria a Rapporto NON Esclusivo	CCNL 3.11.2005				
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione minima unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	5.267,07	**1.745,62**	7.012,69	**5.360,24**	1.652,45
Dirigente incarico struttura complessa territorio	5.382,24	**1.630,45**	7.012,69	**5.360,24**	1.652,45
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.916,19	**1.800,11**	7.716,30	**5.360,24**	2.356,06
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.295,56	**1.064,68**	5.360,24	**5.360,24**	-
Dirigente equiparato	2.761,69	**2.598,55**	5.360,24	**5.360,24**	-

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui al comma 4 degli artt. 39 e 40 CCNL 3.11.2005 (Retribuzione minima dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo).

3. Al dirigente cui, dopo il primo inquadramento, la retribuzione di posizione minima risulti totalmente conglobata e non sia stata attribuita la retribuzione di posizione variabile aziendale, la retribuzione di posizione risulterà pari a zero, salvi – successivamente – i più favorevoli effetti dell'art. 28[(pag. 92)] del CCNL 3.11.2005 (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti) che comportino con il conferimento di un altro incarico. In tal caso la nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla

variabile aziendale seguendo la metodologia dell'esempio dell'allegato n. 7, punto 3, primo caso[337] CCNL 3.11.2005.

4. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30(pag. 94) del CCNL 3.11.2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati) consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b)(pag. 167) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo).

6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'allegato n. 7, punto 3, II caso[338], CCNL 3.11.2005, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.

7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28(pag. 92) del CCNL 3.11.2005 (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti) allo stesso è applicabile il comma 3.

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

9. ...*omissis*...[339]

---

[337] L'allegato 7 CCNL 3.11.2005, nella presente Raccolta sistematica, corrisponde all'allegato n. 4.
[338] Vedasi nota precedente.
[339] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:" *A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003,*

Conglobamento della retribuzione minima. Rideterminazione per i medici a tempo definito.

(Art. 49 CCNL 3.11.2005[340])

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici a tempo definito è conglobata nello stipendio tabellare solo in applicazione dell'art. 13(pag. 138) del CCNL 3.11.2005 (Rapporti di lavoro ad esaurimento) con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo ed orario unico, nel primo caso, nella misura di € 1.334, 96 (€ 1.446, 19, comprensiva della tredicesima mensilità) e, nel secondo, di € 3.709, 26 (€ 4.018, 37 comprensiva della tredicesima mensilità).

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

Dirigenza Medica a Rapporto di lavoro ad esaurimento	CCNL 3.11.2005				
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione minima unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	1.334,94	5.874,61
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	1.334,94	4.956,87
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	1.334,94	4.454,87
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	1.334,94	4.423,11
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	1.334,94	2.374,32
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	1.334,94	2.374,32

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

qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo".

[340] L'articolo 49 ha sostituito l'art. 46 del medesimo CCNL 3.11.2005

Dirigenza Medica a Rapporto di lavoro ad esaurimento	CCNL 3.11.2005				
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione minima unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	3.709,26	3.500,29
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	3.709,26	2.582,55
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	3.709,26	2.080,55
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	3.709,26	2.048,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.327,88	2.381,38	3.709,26	3.709,26	-
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	3.709,26	-

4. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dagli artt. 42(pag. 171) e 43(pag. 175) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003 e La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003), a seconda del rapporto di lavoro prescelto.

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

(Art. 50 CCNL 3.11.2005[341])

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento è conglobata solo in applicazione dell'art. 13 (pag. 138) del CCNL 3.11.2005 (Rapporti di lavoro ad esaurimento) con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo, nella misura di € 717, 94 (€ 777,77 comprensiva della tredicesima mensilità).

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

[341] L'articolo 50 CCNL 3.11.2005 ha sostituito l'art. 47 del medesimo CCNL 3.11.2005.

Dirigenza Veterinaria a Rapporto ad esaurimento	CCNL 3.11.2005				
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione minima unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa territorio	2.669,00	4.130,11	6.799,11	717,94	6.081,17
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.713,84	4.232,88	5.946,72	717,94	5.228,78
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57
Dirigente equiparato	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57

3. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dall'art. 42(pag.) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003).

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

Articolo 7 CCNL 5.7.2006, articolo 22 CCNL 17.10.2008, articolo 7 CCNL 6.5.2010

(Art. 7 CCNL 5.7.2006, art. 22 CCNL 17.10.2008)[342]

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

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

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

[342] I due articoli hanno il medesimo contenuto che pertanto viene riportato una sola volta.

(Art. 7 CCNL 6.5.2010)

1.Si conferma l'art. 22 CCNL 17.10.2008.

Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria

Articolo 48 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 10 e 58 CCNL 3.11.2005

(Art. 48 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' art. 44, comma 5(pag. 138) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Rapporti di lavoro ad esaurimento), con decorrenza dal 1 gennaio successivo.

2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 28(pag. 92) del CCNL 3.11.2005 (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti), e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.

3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

(Art. 10, comma 2 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...

2. I dirigenti già a rapporto di lavoro esclusivo, possono optare per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno.

...*omissis*...

(Art. 58 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare

successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

...*omissis*...

CAPO V
I FONDI[343]

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione

Biennio 1994-1995
(Art. 60 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico ex art. 15 del d.lgs. 502 del 1992 per i dirigenti di II livello delle aziende e degli enti del S.S.N., si provvede mediante l'utilizzo di un fondo, costituito a decorrere dal 1.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, il quale è formato:

   a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

   - alle indennità previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 43, 44 e 45 del presente contratto;
   - alle indennità di cui agli artt. 53, 54 del D.P.R. 270/1987, negli importi confermati dall'art. 110, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento, dirigenza medica);
   - alle indennità degli artt. 114 e 116 del D.P.R. 384/1990 (indennità differenziata di responsabilità primariale e indennità di modulo).

   b) di una somma pari allo 0,37 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'Azienda o ente – calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I e II livello – relativamente a due *tredicesimi*[344] per

343 Per quanto riguarda i fondi relativi all'Area IV, è stata ricostruita, ai meri fini compilativi, la sequenza storica delle clausole contrattuali definite nei diversi CCNL. In ogni caso nell'applicazione della relativa disciplina occorre tener presente i vincoli posti dalle disposizioni legislative nel tempo intervenute. In particolare si tengano presenti le disposizioni legislative di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/ 2010 convertito nella Legge 30 luglio 2010 n. 122 , come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013 n. 147. In materia si segnalano la circolare n. 12 del 15 aprile 2011 emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato e numerosi orientamenti applicativi reperibili sul relativo sito istituzionale, nonché la circolare n. 13 dell'11 novembre 2011 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Da ultimo, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " *236. Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."*

344 Modifica introdotta dall'art. 1, comma 1 , quinto alinea del CCNL 4.3.1997.

l'anno 1995 (dicembre e 13^ mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari al 2,41% del medesimo monte salari.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 1 è incrementato di un importo pari a 50 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 127, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente medico e veterinario. Dalla stessa data il fondo del comma 1 può, altresì, essere incrementato con le risorse del fondo previsto dall'art. 63(pag. 198) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato), nelle misure, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lett. a) secondo periodo. Per tutti i dirigenti medici di II livello e per tutti i dirigenti veterinari di I e II livello detto importo è pari a 60 minuti anche per le finalità del comma 3.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997, il fondo di cui al comma 1 è, altresì, incrementato di un importo pari a 65 ore annue pro - capite di lavoro straordinario feriale diurno secondo le tariffe fissate dall'art. 80 del D.P.R. 384/ 1990, riferite ai dirigenti medici e veterinari di II livello anche per il finanziamento dello specifico trattamento economico dei dirigenti medesimi con rapporto ad incarico quinquennale, almeno nella misura minima prevista dagli art. 58(pag. 153) del CCNL 5.12.1996 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) comma 1 e 72(pag. 230) del CCNL 5.12.1996 (Conferme), comma 6. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità dell'opzione. In corrispondenza dell'incremento del fondo di cui al presente articolo viene proporzionalmente ridotto il fondo dell'art. 62(pag. 192) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro) e, di conseguenza, il ricorso all'istituto del lavoro straordinario da parte degli stessi dirigenti.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. Per l'applicazione del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93 rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti comunque superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, il fondo di cui al comma 1 è formato dall'ammontare delle risorse della lettera a) per l'anno 1995 alle quali si aggiunge l'incremento di cui al comma 1, lettera b) calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

6. ...*omissis*...[345]

Biennio 1996-1997
(Art. 4 CCNL 5.12.1996 II biennio economico)

1. Il fondo per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello...*omissis*...[346] è incrementato nel modo seguente:
   a) di una somma pari al 3,23 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1995, a decorrere dal 1.1.997;
   b) di una ulteriore somma pari al 1,38 % del monte salari di cui alla lettera a) a decorrere dal 31 dicembre 1997;
2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le cadenze indicate, ferma rimanendo l'applicabilità dell'art. 63, comma 2 lett. a) ultimo periodo(pag. 198) del CCNL 5.12.1996 II biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato).

Biennio 1998-1999
(Art. 50 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato il fondo previsto dall' art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996…..*omissis*...[347]

2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
   a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;
   b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all' 1,6% del monte salari annuo della dirigenza medico veterinaria calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997;
   c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51(pag. 192) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolri condizioni di lavoro) in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi – anche a parità di organico.
   d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38(pag. 153), 43 commi 2 e 3(pag. 155) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello e Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extramuraria).

---

[345] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Il fondo di cui al comma 1 viene utilizzato per garantire gli effetti degli artt. 54, 55 e 58*".
[346] Eliminato il periodo "*, così come determinato nell'art. 60 del CCNL di cui all'art. 1,*".
[347] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza*".

3. ...*omissis*...[348]

4. Il fondo di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. ...*omissis*...[349]

6. E' confermato il fondo di cui all'art. 47, comma 4 del(pag. 146) CCNL 5 dicembre 1996 (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) nonchè il fondo previsto dall'art. 61(pag. 209) del CCNL 5 dicembre 1996 (Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie) avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dal comma 2 e comma 3, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

7. Il fondo è ridotto degli importi di cui all'art. 47, comma 6(pag. 146) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità). Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

Biennio 2000-2001

(Art. 9 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. Il fondo previsto dall'art. 50 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato..*omissis*...[350]

2. Il fondo …..omissis…. [351] a decorrere dal 1 luglio 2000 è incrementato, in ragione d'anno:
   a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,6% del monte salari annuo della dirigenza medico – veterinaria, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

---

[348] Tale comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Con le risorse del presente fondo, opportunamente individuate, nel biennio successivo 2000 – 2001 sarà data applicazione all' art. 41 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificati e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli di X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di cinque anni*".

[349] Comma che ha esaurito i propri effetti e disapplicato dall'art. 54, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "*L'art. 63, comma 2, lett. a), secondo capoverso del CCNL 5 dicembre 1996 può ancora trovare applicazione con le stesse modalità, esclusivamente nelle aziende che, nell'arco di vigenza del citato contratto, non ne abbiano ancora utilizzato la facoltà in tutto o in parte sino alla concorrenza massima*".

[350] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava"*. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza*"

[351] Eliminato il periodo "*oltre ad essere integrato dalle risorse previste dall'art. 50, comma 2, lettere a), c) e d),*"

b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,5% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;
c) a decorrere dal 1 luglio 2000 dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'art. 47 comma 3.

3. ...*omissis*...[352]A decorrere dal 1 febbraio 2001 il presente fondo è, altresì, integrato con una quota delle risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, già attribuite al fondo previsto dall'art. 47, comma 4(pag. 146) del CCNL 5 dicembre 1996 (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità). Tale incremento è pari a € 3.446,32 (L. 6.673.000) medie annue lorde pro – capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996, di cui L. 5.345.000 destinate all'applicazione dell'art. 3 e per la parte residua all'attuazione dell'art. 4. Il fondo previsto dall'art. 47, comma 4(pag. 146) del CCNL 5 dicembre 1996 (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) dal 31 dicembre 2001 viene definitivamente unificato con quello di cui al presente articolo dove confluiscono le relative risorse, anche per l'applicazione delle sue originarie finalità.

4. Al fine di garantire una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi di cui al comma 3 tra le aziende ed enti del comparto presenti nella Regione stessa, a causa della diversa distribuzione dei dirigenti cessati dal servizio, l'incremento del fondo di ciascuna azienda sarà assicurato previa perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7(pag. 20) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Coordinamento regionale). Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 3 rimangono accreditate al fondo aziendale.

5. ...*omissis*...[353]

(Art. 37 CCNL 10.2.2004)

1. Il fondo previsto dall'art. 9 del CCNL stipulato l' 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, ai fini del finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dell'equiparazione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è incrementato a decorrere dal 1 gennaio 2001, in ragione d'anno, di una quota pari allo 0,32 % del monte salari annuo calcolato al 31 dicembre 1999. L'incremento non assorbe quello già previsto dal 1 luglio 2001 ma si aggiunge ad esso.

[352] Eliminato il periodo "*Al fine di dare applicazione all' art. 41 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000,*".
[353] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava "*Dal 31 dicembre 2001 l'art. 47, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 è disapplicato*".

Biennio 2002-2003
(Art. 54 CCNL 3.11.2005)

1. Il fondo previsto, rispettivamente, dagli artt. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato....*omissis*...[354]

2. ...*omissis*...[355]

3. ...*omissis*...[356]

4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo è integrato con le modalità previste dalle seguenti norme:
   a) dal comma 5 degli artt. 37(pag. 172) e 38(pag. 175) del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo e La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo), per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo;
   b) dal comma 5 degli artt. 39 e 40[357] CCNL 3.11.2005 (La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003) per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo;
   c) dal comma 5 degli artt. 46(pag. 180) e 47(pag. 181) del CCNL 3.11.2005 (Retribuzione minima dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento e Retribuzione minima dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento) per i dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41(pag. 144) del CCNL 3.11.2005 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo) il fondo ...*omissis*… è decurtato - per ciascun dirigente medico e veterinario con rapporto esclusivo e non esclusivo - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione, indicati "nel secondo alinea dei commi 2 e 3.

---

[354] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004*"

[355] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:*
- *comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera c) del presente contratto; lettere c) e d). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;*
- *commi 3, 4, 6 e 7;*
- *il comma 5 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti*".

[356] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:*
3. *comma 2 lettera c). Le lettere a) e b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo;*
4. *commi 3 e 4"*.

[357] Gli articoli 39 e 40 del CCNL del 3.11.2005 sono stati disapplicati dall'art. 43 del medesimo CCNL.

Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo dell'art. 41, comma 3 del CCNL 3.11.2005 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo). Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

6. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12, comma 2(pag. 35) e art. 43(pag. 177) del CCNL 3.11.2005 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa e La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003) rimangono accreditate al fondo del presente articolo, per essere utilizzate prioritariamente *per i fini del comma 5*[358] in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo, a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno del dirigente al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione alle condizioni dell'art. 58, comma 2(pag. 244) del CCNL 3.11.2005 (Norme finali).

Biennio 2004-2005
(Art. 10 CCNL 5.7.2006)

1. Il fondo previsto dall'art. 54 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato....*omissis*...[359]

2. ...*omissis*...[360]

3. Il fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.

---

[358] Comma così modificato dall'art. 14, comma 2, secondo alinea del CCNL 5.7.2006.
[359] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 54"*.
[360]Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i proprio effetti con l'entrata in vigore del citato contratto*".

Biennio 2006-2007
(Art. 24 CCNL 17.10.2008)

1. Il fondo previsto dall'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato...*omissis*...[361]

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

Biennio 2008-2009
(Art. 9 CCNL 6.5.2010)

1. Il fondo previsto dall'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008 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 2007.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli del CCNL 6.5.2010.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2009, il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di € 215,80 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.

4. E' confermato il comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008

[361] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: *Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005*".

Fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro

Biennio 1994-1995
(Art. 62 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:
   - della indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 82 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 ;
   - dello straordinario di cui all'art. 80 del D.P.R. 384/1990;
   - dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 115 del D.P.R. 384/1990;
   - dell'indennità di cui all'art. 120 del D.P.R. 384/1990;
   - dei compensi di cui all'art. 83, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
   - dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 110, comma 5, del D.P.R. 384/1990;
   - dell'indennità di profilassi antitubercolare, di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 60, comma 3(pag. 184) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione), è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro etc. .

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono, rispettivamente, disciplinati dagli artt. 19(pag. 51) e 20(pag. 52) del CCNL 5.12.1996 (Servizio di guardia e Pronta disponibilità)[362]. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 e 115 del D.P.R. 384/1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:
   - all'applicazione dei benefici di cui all'art. 5 della legge 24 dicembre 1994, n. 724, nei confronti dei soggetti ivi previsti. L'indennità di cui allo stesso art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta nella misura ivi individuata in base alle vigenti disposizioni.
   - alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfettaria, con un compenso di € 25,82 (L. 50.000), lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la

[362] Tali articoli sono stati disapplicati. Il vigente riferimento è agli articoli 16 e 17 CCNL 3.11.2005.

partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro.
- alla corresponsione dell'indennità di bilinguismo e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale, sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, eventualmente riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. La misura dell'indennità di pronta disponibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 5(pag. 52) del CCNL 5.12.1996 (Pronta disponibilità) viene rideterminata – rispetto al valore indicato nell'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 – in sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati per la ristrutturazione aziendale, nei limiti del fondo annuale di cui al comma 1.

7. Dalla data di entrata in vigore del contratto, le disposizioni di cui al presente articolo, in quanto compatibili, si applicano anche alle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 49(pag. 242) del CCNL 5.12.1996 (Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie).

Biennio 1998-1999
(Art. 51 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. É confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996..*omissis*...[363]

2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 62 del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

3. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa in relazione all'art. 60, comma 3(pag. 184) del CCNL 5 dicembre 1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione).

[363] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*… il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997*".

4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro, servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'art. 50(pag. 184) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità, fissato nella quota minima di L 40.000. L'eventuale trasferimento di risorse nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.

5. ...*omissis*...[364]

Biennio 2000-2001
(Art. 10 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 51 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro....*omissis*...[365]

2. ...*omissis*...[366]

Biennio 2002-2003
(Art. 55 CCNL 3.11.2005)

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 10 dei CCNL dell' 8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità...*omissis*...[367]
2. ...*omissis*...[368]
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo del comma 1 è incrementato per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001, complessivamente di € 16,44 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi. Il predetto importo è utilizzato come segue:

   a) € 4,54 mensili (art. 51(pag. 213) del CCNL 3.11.2005 (Indennità per servizio notturno e festivo) del presente CCNL);

[364] Il successivo periodo ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*E' abrogato l'art. 110, comma 6 ultimo periodo del DPR 384/1990*".
[365] Il successivo periodo ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999*".
[366] Comma che interessa il fondo di risultato.
[367] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001*".
[368] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1*".

b) € 4,42 mensili (art. 52(pag. 215) del CCNL 3.11.2005 (Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria) del presente CCNL);

c) € 7,48 mensili da destinare al fondo per il lavoro straordinario.

4. Ove nelle aziende ed enti non vi siano dirigenti medici e veterinari con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, l'incremento del punto b) è destinato alla quota parte del fondo per il compenso del lavoro straordinario. Sino alla corresponsione dell'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria si procede in modo analogo nelle aziende ed enti dove tali dirigenti sono presenti. L'incremento del punto c) è destinato anch'esso temporaneamente al compenso del lavoro straordinario ...*omissis*...[369].
5. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 57(pag. 211) del CCNL 3.11.2005 (Risorse economiche regionali), tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.
6. ...*omissis*...[370]

Biennio 2004-2005
(Art. 11 CCNL 5.7.2006)

1. Il fondo previsto dall' art. 55 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. *omissis*...[371]

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 8, comma 2(pag. 213) del CCNL 5.7.2006 (Turni di guardia notturni) il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è così incrementato:
   - di € 12,38 mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;
   - di € 37,79 mensili per ogni dirigente medico, in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi

3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data € 7,48, mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi del dell'art. 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3.11.2005 (Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

---

[369] Eliminato il periodo "*sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004 – 2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5*".

[370] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*A decorrere dall'1 gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.*".

[371] Il successivo periodo ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a), b) del medesimo articolo*".

4. Nelle aziende sanitarie ove operano anche dirigenti veterinari, al fine di remunerare le ore di lavoro straordinario degli stessi, alle risorse del comma 2 vanno aggiunte le seguenti:
   - € 6,19 mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi
   - € 7,48, mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi, peraltro già confluiti nel fondo di cui al comma 1.

5. Il totale dei dirigenti sui quali si calcolano gli incrementi del Fondo di cui al comma 1 riguarda il complesso dei dirigenti medici e veterinari in servizio sia pure con due distinte modalità di calcolo degli incrementi in considerazione delle diverse condizioni di lavoro nei presidi ospedalieri dove sono previste le guardie notturne e gli altri servizi territoriali.

6. Negli enti diversi dalle aziende sanitarie ed ospedaliere, l'incremento del fondo avviene nella stessa misura prevista dal comma 2. Qualora, in ragione dell'attività svolta negli enti medesimi, non vengano effettuati servizi di guardia notturni l'importo di € 37,79 per dirigente può essere abbassato a non meno di € 10,0 per dirigente. La differenza non utilizzata nel Fondo di cui al comma 1 è destinata al fondo dell'art. 10(pag. 184) del CCNL 5.7.2006 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) per la retribuzione di posizione variabile aziendale.

7. La medesima possibilità di utilizzazione di parte della quota di € 37,79 prevista nel comma 6 è consentita anche nelle aziende ospedaliere e sanitarie qualora il finanziamento del fondo, in rapporto alla razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia notturna, pur consentendo di corrispondere il compenso dell'art. 8 nel valore massimo stabilito di € 50, presenti a consuntivo un saldo stabile e positivo, effettuata la compensazione regionale di cui all'art. 8(pag. 213) del CCNL 5.7.2006 (Turni di guardia notturni).

8. I principi di flessibilità del fondo del comma 1 si applicano anche per le risorse destinate alle finalità del comma 4 ove il finanziamento risulti eccedente. La contrattazione integrativa stabilirà la nuova destinazione delle citate risorse ai fondi dell'art. 10(pag. 184) o 12(pag. 198) del CCNL 5.7.2006 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione o Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) finalizzate ai predetti dirigenti.

9. ...*omissis*...[372]

[372] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 32,08*".

Biennio 2006-2007
(Art. 25 CCNL 17.10.2008)

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....*omissis*...[373]

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. ...*omissis*...[374]

Biennio 2008-2009
(Art. 10 CCNL 6.5.2010)

1. Il Fondo previsto dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, 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 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 25, comma 2, secondo alinea del CCNL del 17/10/2008.

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 34,70.

[373] Il periodo successivo di tale comma ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005*".

[374] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*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*".

Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato

Biennio 1994-1995
(Art. 63 CCNL 5.12.1996. I biennio economico)

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli artt. 64(pag. 204) e 65(pag. 209) del CCNL 5.12.1996 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi e Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie) mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, il fondo per i dirigenti medici è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e del fondo sub 2 previsti dagli articoli 123 e seguenti del D.P.R. 384/90 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo per i dirigenti veterinari è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività previsti dagli artt. 130 e 131 per gli Istituti zooprofilattici del D.P.R. 384/90 determinata per l'anno 1993. I fondi citati sono incrementabili con eventuali risorse aggiuntive di cui all'art 5, comma 1 lettera c) [375]. I predetti fondi sono decurtati dell'importo utilizzato ai sensi dell'art. 60(pag. 184) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) a decorrere dalla data ivi indicata.

Le aziende ed enti, dal 1 gennaio 1997, possono altresì utilizzare una ulteriore quota dei fondi citati sino ad un massimo del 16 % per incrementare il fondo di cui all'art. 60 del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione). In tal caso, i fondi della presente lettera a) sono ridotti in misura corrispondente alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale:

[375] Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, sesto alinea del CCNL 4.3.1997.

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari riferito all'anno 1993[376]. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

3. Tali disposizioni trovano applicazione nei confronti delle IPAB aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49(pag. 242) del CCNL 5.12.1996 (Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie).

Biennio 1996-1997
(Art. 7 CCNL 5.12.1996 II biennio economico)

1. I fondi previsti dall'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL. 5.12.1996..*omissis*...[377]

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'art. 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano i fondi di cui all'art. 63, comma 2 lettera a) del CCNL 5.12.1996 del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

   a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale;

   ovvero:

   b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

3. Resta ferma per le Regioni, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 502/1992, la facoltà di attivare modelli organizzativi e fissare obiettivi prestazionali superiori a quelli contemplati dai livelli uniformi di assistenza, che comportino un diverso ed

[376] Periodo aggiunto dall'art. 1, comma 1, settimo alinea del CCNL 4.3.1997.
[377] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*di cui all'art. 1, comma 1, si consolidano nel loro ammontare per gli anni successivi con la precisazione che Il fondo destinato ai Dirigenti veterinari, dal 1.1.1996, deve essere decurtato - ai sensi dell'art 2, comma 10 della L. 549/1995 - della quota prevista dall'art. 8, comma 3 della L. 537/1993. Detti fondi vengono incrementati, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti*".

ulteriormente qualificato impegno delle aziende od enti - anche volti al recupero di standards organizzativi, di efficienza e di efficacia e sviluppo di professionalità - definiti in appositi progetti regionali finanziati.

4. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui ai commi 2 e 3, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:
   - razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del D.Lgs. 29/1993;
   - ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
   - attivazione dei centri di costo;
   - istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

5. ...*omissis*...[378]

Biennio 1998-1999
(Art. 52 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede ...*omissis*...[379] mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:
   a) Fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi del personale medico e veterinario;
   b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

3. ...*omissis*...[380]

4. Per la formazione dei fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni:
   a) ...*omissis*...[381];
   b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o

[378] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Per la vigenza del presente contratto, i fondi di cui al comma 1 sono incrementati con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso*".

[379] Eliminato il periodo "*secondo la disciplina prevista negli articoli 63, 65 e 66 del CCNL 5 dicembre 1996*".

[380] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art. 63 del CCNL 5 dicembre 1996 , primo e secondo biennio economico*".

[381] Lettera disapplicata dall'art. 56, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "*nel consolidamento dei fondi non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 7, commi 1 e 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (II biennio economico)*".

dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.

c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50(pag. 184) e 51(pag. 198) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato).

5. I fondi previsti nel comma 2 lett. a) sono, altresì, alimentati, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:
   a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.
   b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b) è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.

7. ...*omissis*...[382]

8. É confermato l'art. 64(pag. 210) del CCNL 5.12.1996 (Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie) relativo al finanziamento per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale relativi ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie. I fondi sono quelli consolidati al 31 dicembre 1997 con le precisazioni del comma 4. Essi sono incrementabili con le risorse di cui al comma 5 , lett. b) del presente articolo purché gli enti versino nelle condizioni previste dall'art. 64 del CCNL 5.12.1996, comma 2,

[382] Comma disapplicato dall'art. 56, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "*Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 5 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997. La presente clausola è valida sino al 31 dicembre 1999, data successivamente alla quale le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell' indennità di esclusività del rapporto di lavoro. Il fondo è inoltre ridotto ai sensi dell'art. 47 , comma 6.*".

(Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie).

Biennio 2000-2001
(Art. 10 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 51 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro...*omissis*...[383]

2. E' confermato quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni per i dirigenti medici e veterinari.....*omissis*...[384]

Biennio 2002-2003
(Art. 56 CCNL 3.11.2005)

1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio economico, che prevedono i fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati...*omissis*...[385]

2. ...*omissis*...[386]

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 41(pag. 144) del CCNL 3.11.2005 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo) , il fondo è decurtato, per ciascun dirigente medico e veterinario a rapporto esclusivo e non esclusivo, degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato indicati nel medesimo articolo, commi 2 e 3 terzo alinea.

---

[383] Periodo che ha esaurito il suoi effetti. Il testo omesso così recita " *Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999*".

[384] Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recita:" *L' ammontare dei fondi è quello consolidato al 31.12.1999 nel rispetto delle regole stabilite con l'art. 52, comma 4 citato L'incremento annuo dei fondi di risultato dell'1% di cui al comma 5, lettera b) dell'art. 52 continua ad operare, a decorrere dal 1 gennaio 2000, alle medesime condizioni e caratteristiche previste nella clausola richiamata. L'incremento di cui al medesimo articolo comma 7, dall'1 gennaio 2000 concorre a finanziare l'indennità di cui all'art. 5*".

[385] Il successivo periodo ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*L' ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002*".

[386] Lettera che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:
"*1. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:*
- *i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;*
- *il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato. Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4*".

4. In caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12(pag. 35) del CCNL 3.11.2005 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa), comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

Biennio 2004-2005
(Art. 12 CCNL 5.7.2006)

1. L' art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati....*omissis*...[387]

2. ...*omissis*...[388]

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1 è incrementato rispettivamente di € 12,72 mensili per ogni dirigente medico e di € 18,91 per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65, comma 8 del CCNL del 5 dicembre1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato, nel termine massimo di un semestre.

Biennio 2006-2007
(Art. 26 CCNL 17.10.2008)

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....*omissis*...[389]

---

[387] Il successivo periodo ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*L' ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2*".

[388] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i proprio effetti con l'entrata in vigore del citato contratto*".

[389] Il successivo periodo ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo le quali, comunque, costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2006, ai sensi del comma 3*".

2. In relazione alla necessità di proseguire nell'impegno, già precisato all'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996, di correlare la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, il fondo del presente articolo è così incrementato:
   - per l'anno 2007 di € 112,25 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.
   - per l'anno 2008 di € 208,46 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

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

Biennio 2008-2009
(Art. 11 CCNL 6.5.2010)

1. L' art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo 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 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 26, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 17/10/2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 26 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17 ottobre 2008, le quali comunque costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.

2. Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 145,70 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.

3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi[390]

(Art. 53 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero

[390] In proposito occorre tener presente i vincoli posti dalle disposizioni legislative emanate nel tempo. Vedi nota n. 343.

superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50(pag. 184), 51(pag. 192) e 52(pag. 198) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro e Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato), nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5(pag. 141) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Struttura della retribuzione) come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40(pag. 149) e 42(pag. 150) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa e Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale

(Art. 65 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

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

2. Il fondo di cui all'art. 63(pag. 198) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:
   - il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
   - l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
   - la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;

- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;
- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultato dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 123 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17(pag. 48) e 18(pag. 51) del CCNL 5.12.1996 (Orario di lavoro dei dirigenti e Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:
   a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione ;
   b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1;

5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima;

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 56(pag. 157) e 57(pag. 160) del CCNL 5.12.1996 (Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello e Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello) con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo

interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 59(pag. 89) del CCNL 5.12.1996 (La verifica e valutazione dei dirigenti), che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'art. 5(pag. 13) del CCNL 5.12.1996 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 2, la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.

9. ...*omissis*...[391]

10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48(pag. 143) del CCNL 5.12.1996 (Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie), comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'art. 64 (pag. 210)del CCNL 5.12.1996 (Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie) secondo le modalità del presente articolo, fatta salva la quota di cui all'art. 66(pag. 207) del CCNL 5.12.1996 (Premio per la prestazione della qualità individuale), comma 2, da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.

11. Il servizio di controllo o nucleo di valutazione di cui al comma 7 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.Ra.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

12. Per le aziende e gli enti rientranti nella previsione di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

Premio per la prestazione della qualità individuale

(Art. 66 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. L'Azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli art. 63(pag. 143) del CCNL 5.12.1996 (Struttura della retribuzione per la qualifica unica di dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie), comma 1, lett. b) e 64(pag. 209) del CCNL

[391] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava. "*Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 63 nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 123, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5*".

5.12.1996 (Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie) nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 59(pag.89) del CCNL 5.12.1996 (La verifica e valutazione dei dirigenti), sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui all'art. 63(pag. 198) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato), comma 2 lettera b) e quelle di cui all'art. 65(pag. 205) del CCNL 5.12.1996 (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio sanitario nazionale), comma 10, sono attribuite con cadenza annuale e, comunque, non oltre il 31 dicembre di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei dirigenti in servizio.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:
   a) capacità dimostrata di programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonchè i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;
   b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
   c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
   d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
   e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
   f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
   g) qualità dell'apporto personale specifico;
   h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.
   i) impegno orario

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate.

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie

(Art. 61 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2(pag. 143) del CCNL 5.12.1996 (Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie), si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo. Il fondo è formato nel modo seguente:
   a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei dirigenti già appartenenti alla 1^ qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante nel 1993 ;
   b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);
   c) da una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'ente – calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I livello – relativamente a 2/13[392] per l'anno 1995 (dicembre e 13^ mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari all'1,4% del medesimo monte salari.

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova, altresì, applicazione l'art. 60(pag. 184) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione), comma 5, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del

[392] Modifica apportata dall'art. 1, comma 1, sesto alinea del CCNL 4.3.1997.

6%, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,35 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. La retribuzione di posizione è costituita dalla somma eventualmente residua dopo l'applicazione dell'art. 54(pag. 148) del CCNL 5.12.1996 (Indennità di specificità medico - veterinaria), comma 6 ed è rideterminata nella parte variabile dalla I.P.A.B. secondo le procedure degli artt. 51(pag.39) e segg. del CCNL 5.12.1996 (Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e seguenti).

N.B. Per i dirigenti IPAB, le conferme e gli incrementi successivi sono contenuti negli articoli relativi al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione)

Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

(Art. 64 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48(pag. 143) del CCNL 5.12.1996 (Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie), si provvede a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere per il 1996 senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

   - da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art. 61(pag. 209) del CCNL 5.12.1996 (Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie);

   - dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.

2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non dissestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del d.lgs. 29 del 1993;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

Per le conferme e gli incrementi successivi si veda l'art. Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato

Risorse economiche regionali

(Art. 57 CCNL 3.11.2005)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione all'art. 55(pag. 192) del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro), le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 da destinare al trattamento economico accessorio dei dirigenti

medici e veterinari. La ripartizione di tali risorse all'interno del fondo per le condizioni di lavoro è indicata nel comma 3 del medesimo articolo.

2. ...*omissis*...[393]

Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

(Art. 13 CCNL 6.5.2010- II biennio economico)

……*omissis*…….[394]

[393] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per l'applicazione del comma 1. L'ammontare del finanziamento aggiuntivo dei fondi aziendali si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dall'art. 55 comma 3 ed, al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1*".

[394] Per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 9, comma 4, del D.L. n. 78 del 2010, convertito dalla Legge n. 122 del 2010, la disposizione contrattuale in esame non è applicabile. Si riporta di seguito il testo dell'articolo omesso:
"*1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.*
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture e il miglioramento del servizio di guardia, nonché delle attività di gestione dell'emergenza e del pronto soccorso.
3. Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizzazione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione, né la retribuzione di posizione.
4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 del CCNL 6.5.2020. Tali risorse vengono destinate ai dirigenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti."

CAPO VI
INDENNITA' E ISTITUTI FINANZIATI CON IL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Indennità per servizio notturno e festivo

(Art. 8 CCNL 10.2.2004 e art. 51 CCNL 3.11.2005)

1. Ai dirigenti di cui all'art. 16, comma 1(pag. 48) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Orario di lavoro dei dirigenti)[395], il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 (£. 5.300) lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 (£. 34.500) lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a € 8,91 (£ 17.250) lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa, per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tenere conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.

4. ...*omissis*...[396]

Turni di guardia notturni

(Art. 8 CCNL 5.7.2006)

7. Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'art. 16(pag. 51) del CCNL 3.11.2005 (Servizio di guardia) per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti, considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il

[395] Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 14, CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.
[396] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*E' disapplicato l'art. 115 del D.P.R. 384/1990*".

presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 18(pag. 232) del CCNL 3.11.2005 (Tipologie di attività libero professionali).

8. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art. 11, commi 2 e 3(pag. 192) del CCNL 5.7.2006 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro) per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1 del CCNL 5.7.2006[397].

9. ...*omissis*...[398]

10. ...*omissis*...[399]

11. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 51, comma 1(pag. 210) del CCNL 3.11.2005 (Indennità per servizio notturno e festivo).

12. Le parti prendono atto che l'art. 16, comma 2(pag. 51) del CCNL 3.11.2005 (Servizio di guardia) è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

---

[397] L'allegato 1 del CCNL 5.7.2006, nella presente Raccolta, corrisponde all'allegato 5.

[398] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'art. 11, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita*".

[399] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Le Regioni, nei 30 giorni successivi , provvederanno al riequilibrio dei fondi tra le Aziende ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, utilizzando – a compensazione per la presente area dirigenziale – le risorse indicate nel comma 2, primo alinea e nel comma 3 dell'art. 11 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario*".

Indennità ufficiale di polizia giudiziaria

(Art. 52 CCNL 3.11.2005)

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda, del valore annuo di € 723,04 a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283 (patentino, ndr.).

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

Indennità di rischio radiologico

(Articolo 29 CCNL 10.2.2004 e art. 16 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. L'indennità di rischio radiologico prevista dall'art. 62, comma 4, primo alinea del CCNL 5.12.1996, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dirigenti ivi previsti per 12 mensilità, nella stessa misura di £. 200.000 lorde (pari a € 103,29).

2. Ai dirigenti che non siano medici di radiologia esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1, per tutta la durata del periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire con i soggetti a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

4. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a)[(pag.17)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche).

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione[400].

6. Alla corresponsione dell'indennità di cui ai commi 1 e 2, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51(pag.192) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro). Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro).

7. ...*omissis*...[401]

Lavoro straordinario

Articolo 28 CCNL 10.2.2004, come modificato dall'articolo 24, comma 16 CCNL 3.11.2005 e articolo 16 CCNL 6.5.2010

(Art. 28 CCNL 10.2.2004)

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti di cui all'art. 16, comma 1(pag. 48) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Orario di lavoro dei dirigenti)[402], per i servizi di guardia e di pronta disponibilità di cui agli artt. 19(pag.51) e 20(pag.52) del CCNL 5.12.1996 (Servizio di guardia e Pronta disponibilità)[403] nonché per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite[404].

---

[400] Comma così sostituito dal comma 2 dell'articolo 16 CCNL 6.5.2010 integrativo.
[401] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*E' disapplicato l'art. 120 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000*".
[402] Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 14 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.
[403] Articoli sostituiti e disapplicati rispettivamente dagli artt. 16 e 17 CCNL 3.11.2005, attualmente vigenti.
[404] Comma così integrato dall'articolo 24, comma 16 del CCNL 3.11.2005.

3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 51(pag. 192) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro).

4. Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d. lgs. n. 502/1992.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi :
   b) stipendio tabellare in godimento;
   c) indennità integrativa speciale (I.I.S.) in godimento;
   d) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

6. La maggiorazione di cui al comma 5 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

13. Per i dirigenti di struttura complessa, si rinvia al principio indicato nell'art. 8, comma 3(pag.213) del CCNL 10.2.2004 (Indennità per servizio notturno e festivo).

14. ...*omissis*...[405]

(Art. 16 CCNL 6.5.2010 integrativo)

...*omissis*...

4. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

...*omissis*...

[405] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*E' disapplicato l'art. 80 del D.P.R. 384/1990*".

CAPO VII
PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Bilinguismo

(Art. 30 CCNL 10.2.2004)

1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a Statuto speciale Valle d'Aosta, nella Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nella altre Regioni a Statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a Statuto speciale Trentino-Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Trattenute per scioperi brevi

(Art. 31 CCNL 10.2.2004)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dall'art. 26, comma 2, lett. c) (pag.140) del CCNL 10.2.2004 (Retribuzione e sue definizioni).

Trattamento di trasferta

(Art. 32 CCNL 10.2.2004)

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località

della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete :
   a) *Omissis* …..[406]
   b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, si applica l'art. 24, comma 5(pag.121) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Coperture assicurative e tutela legale);
   c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
   d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;
   e) il compenso per lavoro straordinario - esclusivamente per i dirigenti di cui all'art. 16, comma 1(pag.48) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Orario di lavoro dei dirigenti) - in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.

3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore compete, oltre all'indennità di cui al comma 2 lett. a), il rimborso per un pasto nel limite attuale di £. 43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26) per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

4. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a), primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

---

[406] In materia è intervenuto l'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005, che ha soppresso l'indennità di trasferta e l'art. 6, comma 12, del D.L. n. 78 del 2010 convertito dalla Legge n. 122 del 2010 il quale, sebbene con alcune eccezioni, ha eliminato il rimborso delle spese per l'utilizzo del mezzo proprio. Si riporta qui si seguito l'originario testo contrattuale: "*una indennità di trasferta pari a :*

- *£. 40.000 (pari a € 20,66) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;*
- *un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore, o per le ore eccedenti le 24 ore in caso di trasferta di durata superiore alle 24 ore".*

6. I dirigenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno diritto alla corresponsione della somma forfettaria di £. 40.000 lorde giornaliere (pari a € 20,66) in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.

7. A titolo meramente esemplificativo, tra le attività indicate nel comma 6 sono ricomprese le seguenti:
   - attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza:
   - assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
   - attività che comportino imbarchi brevi;
   - interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.

8. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 2, lett. a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto dei materiali e degli strumenti occorrenti ai dirigenti per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio di istituto nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.

12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417, e dal D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 42[(pag.247)] del CCNL 10.2.2004 (Disapplicazioni), comma 2.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.

15. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lett. a), primo alinea, ed al comma 6 decorrono dal 31 dicembre 2001.

16. ...*omissis*... [407]

Trattamento di trasferimento[408]

(Art. 33 CCNL 10.2.2004)

1. Al dirigente che è trasferito dall'azienda in altra sede per motivi organizzativi legati alla ristrutturazione aziendale, quando il trasferimento comporti la necessità dello spostamento della propria abitazione in altro comune, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:
   - indennità di trasferta per sé e per i familiari;
   - rimborso spese di viaggio per sé e per i familiari, nonché di trasporto di mobili e masserizie;
   - rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio, ecc.;
   - indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
   - indennità di prima sistemazione.

2. Dal 31 dicembre 2001, il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha altresì titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte, nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, applicabile alla presente area dirigenziale ai sensi del CCNL integrativo sull'impegno ridotto stipulato il 22.2.2001.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi 836/1973, 417/1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

---

[407] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono disapplicati l'art. 43 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 87 del D.P.R. 384/1990*".

[408] In materia occorre tener conto delle previsioni contenute nell'art. 4, comma 4 della legge n. 183 del 2011.

Trattamento di fine rapporto

(Art. 34 CCNL 10.2.2004)

1. Dal 31 dicembre 2001, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
   a) stipendio tabellare di cui all'art. 36 CCNL 8 giugno 2000 (quadriennio normativo 1998-2001 e primo biennio economico 1998-1999) e art. 2(pag.144) CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico[409] (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo);
   b) indennità integrativa speciale;
   c) tredicesima mensilità;
   d) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;
   e) eventuali assegni ad *personam*, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
   f) retribuzione di posizione nella misura prevista dall'ultimo periodo dell'art. 8, comma 3(pag.35) del CCNL 8.6.2000 II Biennio economico (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa);
   g) indennità di specificità medica, nella misura in godimento;
   h) indennità di esclusività, nella misura in godimento;
   i) indennità di struttura complessa, ove spettante.

2. Per i dirigenti di cui all'art. 44(pag. 138) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Rapporti di lavoro ad esaurimento), si fa riferimento al trattamento economico previsto dalla stessa norma al comma 6. Per la retribuzione di posizione si applica il principio di cui al precedente comma 1, lett. f).

[409] Il trattamento economico è quello previsto dai CCNL nel tempo vigenti.

Previdenza complementare

(Accordo 5.3.2008)[410]

Diritti derivanti da invenzione industriale

(Art. 23 CCNL 10.2.2004)

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Mensa

(Art. 24 CCNL 10.2.2004)

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti[411].

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

[410] Il testo dell'Accordo del 5/03/2008 è stato riportato nell'Allegato n. 13 della presente raccolta. Si segnala che dal 1° ottobre 2014, a seguito dell'atto di fusione del Fondo Sirio e del Fondo Perseo, la nuova denominazione del Fondo di riferimento è " Fondo nazionale di pensione complementare Perseo Sirio", con iscrizione al n. 164 dell'Albo dei Fondi pensione COVIP.
[411] Comma modificato dall'articolo 18 comma 1 CCNL 6.5.2010 integrativo.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea(pag.17) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche).

4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.[412]

5. ...*omissis*...[413]

Attività sociali, culturali e ricreative

(Art. 25 CCNL 10.2.2004)

1. Le attività sociali, culturali e ricreative promosse nelle aziende sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.
2. ...*omissis*...[414]

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

(Art. 39 CCNL 10.2.2004 e articolo 16 comma 2 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. ...*omissis*...[415]

---

[412] Comma modificato dall'articolo 18 comma 1 CCNL 6.5.2010 integrativo.

[413] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono disapplicati gli artt. 33 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 2 del D.P.R. 384/1990*".

[414] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Sono disapplicati gli artt. 34 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 3 del D.P.R. 384/1990".*

[415] Comma disapplicato per effetto dell'art. 70, D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008. Il testo originario così recitava: "*In favore del dirigente che sia stato riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è concesso un incremento percentuale nella misura, rispettivamente, del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione di cui alla tabella A allegata al D.P.R. 23 dicembre 1978, n.*

2. ...*omissis*...[416]
3. ...*omissis*...[417]
4. Per quanto riguarda la disciplina della tredicesima mensilità, si continua a fare riferimento al d. lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:

   a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D. L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);

   b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);

   c) D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;

   d) D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1 della legge 26 luglio 1988, n. 291);

915, ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di retribuzione individuale di anzianità".

[416] Questo comma si ritiene non più applicabile ai sensi dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 che ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Dall'applicazione del presente decreto sono esclusi solo il personale addetto al soccorso e alla sicurezza pubblica. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Il testo originario così recitava: "*Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni ed integrazioni, automaticamente recepite nella disciplina pattizia D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (Norme di esecuzione del T.U. sullo statuto degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. del 27 gennaio 1957, n. 3); legge 27 luglio 1962, n. 1116 (Norme interpretative ed integrative dell'art. 68 del T.U. 3 del 1957); legge 1° novembre 1957, n. 1140 (in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendente da causa di servizio) e successivo D.P.C.M. 5 luglio 1965; art. 50 D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761;legge 30 dicembre 1981, n. 834 (tabelle);art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Tali leggi sono, da ultimo, state modificate dal D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 (Regolamento recante, tra l'altro, la semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento delle infermità da causa di servizio e per la concessione dell'equo indennizzo), nel quale, all'art. 20 sono riprodotte le eventuali abrogazioni delle norme citate e disapplicate dallo stesso decreto*".

[417] Comma disapplicato per effetto della Legge 22.12.2011, n. 214. Vedasi anche nota precedente. Il testo originario così recitava:

"1. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue :

a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto dagli articoli 111 e 112 . Per i dirigenti già di 2° livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 116 , lo stipendio tabellare è comunque comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 116 , comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di £. 12.432.000 (pari a € 6.420,59), pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999;

b) per la liquidazione dell'equo indennizzo, si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico tabellare corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;

c) l'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;

d) nel caso che, per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.".

e) D. L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle Unità Sanitarie Locali), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1 della legge 25 gennaio 1990, n.8;

f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.

6. Nei confronti dei dirigenti della presente area continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 26(pag. 140) del CCNL 10.2.2004 (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), per ogni biennio considerato, o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.
7. Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di riposo biologico di 8 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione[418]. Le aziende, attraverso un'adeguata organizzazione del lavoro, attivano forme di rotazione di tali medici nell'ambito del servizio di appartenenza. ...*omissis*...[419]

CAPO VIII
ULTERIORI DISPOSIZIONI DI PARTE ECONOMICA

Disposizioni particolari

Articolo 70 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 62 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 12 CCNL 8.6.2000 II biennio economico e articolo 24 CCNL 3.11.2005

(Art. 70 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. ...*omissis*...[420]
2. ...*omissis*...[421]
3. Nulla è innovato per i dipendenti del Servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.
4. ...*omissis*...[422]

---

[418] Periodo così sostituito dall'articolo 16 comma 2 CCNL 6.5.2010 integrativo.

[419] Eliminato il periodo "*E' disapplicato, in particolare il comma 10 dell'art. 120 del DPR 384 del 1990*" in quanto ha esaurito i propri effetti.

[420] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio*".

[421] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Ai Dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnato presso un'azienda o ente - opti per l'inquadramento nei ruoli di questi ultimi, si applica l'art. 14, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite*".

[422] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Ai dirigenti in servizio presso le Agenzie Regionali e delle Province Autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994, in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 8, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscano a soggetti diversi dall'A.Ra.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale*".

5. ...*omissis*...[423]
6. ...*omissis*...[424]
7. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono, oltre alle voci retributive dell'art. 40[425], punti da 1 a 3 e punto 8(pag. 141) del CCNL 5.12.1996 (Struttura della retribuzione) anche l'indennità di specificità medica e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico ricoperto al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco, comunque, non inferiore a quella della tabella 3 del CCNL 5.12.1996[426] goduta dal dirigente nonché l'indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15(pag. 34) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Caratteristiche del rapporto di lavoro)[427], l'indennità di struttura complessa, ove in godimento all'atto del distacco, le quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa[428]. Non compete [429], per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58(pag. 153) del CCNL 5.12.1996 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello).

8. La retribuzione di posizione spettante al dirigente comandato presso altre aziende od enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, compete, nel rispetto dell'art. 3 comma 63 della L. 537/1993, è corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza pari alle funzioni svolte nell'Amministrazione presso la quale presta servizio determinata da quest'ultima.

9. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui agli artt. 3, commi 6 e 7 e 4, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8 del citato decreto legislativo è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale e dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di specificità medica e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 55(pag.162) del CCNL 5.12.1996 (Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo), esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella 3 del CCNL 5.12.1996[430]. Dal computo sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale

---

[423] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Il trattamento economico omnicomprensivo di l. 8.640.000 annue lorde previsto dall'art. 110 del D.P.R. 270/1987 per gli ex medici condotti ed equiparati che, entro la data di entrata in vigore del presente contratto, non risultino aver ancora optato ai sensi dell'art. 133 del D.P.R. 384/1990, è rideterminato in L. 9.158.000*".

[424] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Dall'1 dicembre 1995, la componente fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti veterinari di II livello è determinata (*precisazione contenuta nella dichiarazione congiunta n. 2, punto 8) del CCNL 4.3.1997) *in L. 3.400.000".*

[425] Articolo sostituito e disapplicato dall'art. 33 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

[426] La tabella 3 del CCNL 5.12.1996 corrisponde, nella presente Raccolta sistematica, all'Allegato 3.

[427] Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 10 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

[428] Integrazione disposta dall'art. 24, comma 4 del CCNL 3.11.2005.

[429] Eliminato il periodo " *la retribuzione di risultato e,*" per effetto di quanto previsto dall'art. 24, comma 4 del CCNL 3.11.2005.

[430] La tabella 3 del CCNL 5.12.1996 corrisponde, nella presente Raccolta sistematica, all'Allegato 3.

rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58(pag. 153) del CCNL 5.12.1996 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello)[431].

10....*omissis*...[432]
11....*omissis*...[433]
12....*omissis*... [434]
13....*omissis*... [435]

(Art. 62 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. ...*omissis*...[436]
2. ...*omissis*...[437]
3. ...*omissis*...[438]
4. ...omissis...[439]
5. ….omissis….[440] (Assunzioni a tempo determinato) (pag. 130)

---

[431] Articolo sostituito dall'38 CCNL 8.6.2000.

[432] Comma che ha esaurito i propri effetti. IL testo originario così recitava: "*Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 28, comma 2 del D.P.R. 761/1979 nonché quelle dell'art. 41 del D.P.R. 270/1987 e dell'art. 88 del D.PR. 384/1990. E', altresì, confermato l'art. 56 comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979 relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del D.Lgs 502 del 1992 secondo i regolamenti aziendali*".

[433] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*La tabella allegato 1 del D.P.R. 384/1990, con decorrenza dall'entrata in vigore dello stesso decreto è modificata nel senso che dai tre livelli - IX, X, e XI del personale laureato del ruolo sanitario è cancellata la figura dell'odontoiatra. Dalla medesima data e sino al presente contratto la tabella dell'area medica - allegato 3- del D.P.R. 384/1990 è integrata secondo l'allegato n.1 al presente contratto*".

[434] Comma aggiunto dall'art. 5 del CCNL 2.7.1997. Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*i dirigenti medici e veterinari che, nel periodo intercorrente tra l'1.12.1995 e il 5.12.1996, abbiano conseguito, a seguito di concorso, la posizione funzionale corrispondente all'ex X livello - fascia A di cui all'art. 18, comma 2 bis del d.lgs. 502/92, a far data dalla nomina viene attribuita la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione prevista dal presente contratto per l'ex X livello secondo la qualifica di appartenenza. Le aziende ed enti effettuano i conguagli relativi ai periodi eventualmente già riconosciuti agli interessati quali dirigenti di ex IX livello*".

[435] Comma aggiunto dall'art. 5 del CCNL 2.7.1997. Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Le disposizioni di cui al comma 12 si applicano altresì ai concorsi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto per i quali - alla medesima data del 5.12.1996 - risulti già espletata la prova scritta*".

[436] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 50, 51, 52 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza*".

[437] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del Servizio sanitario nazionale saranno definite con apposito contratto entro il 30 giugno 2000 il quale dovrà tener conto dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; qualifica di provenienza del personale*".

[438] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Le parti preso - atto della decisione del TAR Lazio n. 640/1994, che ha annullato il comma 2 dell'art. 133 del DPR 384/1990 relativamente al mancato riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità agli ex medici condotti che non avevano optato per il rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito entro il 30 dicembre 1990 – stabiliscono che – ove sussistano le condizioni - le aziende dovranno attivare entro il 31 maggio 2000 la procedura di cui all'art. 66 del dlgs 29/1993*".

[439]Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - prevista dalle tabelle (rispettivamente allegato 3 ed 1 ai CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico, come integrati – sempre in via di interpretazione autentica dal CCNL del 2 luglio 1997) facendo parte del trattamento economico fondamentale, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione, rispettivamente, dell' art. 50, comma 2 ed art. 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996 – I e II biennio - con le decorrenza indicate nelle medesime tabelle contrattuali*".

[440] Comma già riportato nella parte relativa al personale a tempo determinato.

6. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza , ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

(Art. 12 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. ...*omissis*...[441]
   ...*omissis*...[442]
2. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere[443]:
   a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4(pag. 170) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione) ed al comma 3 del presente articolo, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;
   b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3(pag. 168) e 5(pag. 150) del CCNL 8.6.2000 II Biennio economico (Equiparazione e Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

(Art. 24 CCNL 3.11.2005)

….omissis…[444]

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

(Art. 73 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego,

[441] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 non siano utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza*".

[442] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto*".

[443] Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) sono state riportate anche nella disciplina dei degli istituti di riferimento (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione e Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

[444] Si specifica che le clausole contenute nell'art. 24 CCNL 3.11.2995, nella presente Raccolta sistematica, sono già state riportate nell'ambito della disciplina degli istituti cui le stesse sono riferite.

istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Verifiche

(Art. 11 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. L'indennità di esclusività del rapporto , in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso.
2. ...*omissis*...[445]
3. ...*omissis*...[446]

Conferme

(Art. 60 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...[447]

---

[445] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità".*

[446] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'art. 5, senza aggravio per il SSN*".

[447] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. "*Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 62, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ;*
   - *CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994 – 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;*
   - *CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996 – 1997;*
   - *CCNL integrativo del 4 marzo 1997;*
   - *CCNL integrativo del 2 luglio 1997;*
   - *CCNL integrativo del 5 agosto 1997;*
   - *CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 – 1999 per la parte economica;*
   - *CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001 per la parte economica;*

PARTE TERZA

TITOLO I
LIBERA PROFESSIONE

CAPO I

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici

(Art. 54 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)[448]

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 *quinquies* del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto il personale medico con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'art. 4, comma 2, lettera G) (pag. 13) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Contrattazione collettiva integrativa).

2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l' esercizio della libera professione intramuraria, ai sensi dell'art. 72, comma 11 Legge

- *CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;*
- *CCNL integrativo del 10 febbraio 2004;*
- *CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 1 del CCNL 1994-1997 integrativo relativo all'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 agosto 1997;*
- *CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 75, comma 1 lett. z) del CCNL 1994-1997 dell'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 dicembre 1996;*
- *CCNL di interpretazione autentica dell'art.23 del CCNL 8 giugno 2000 dell'area medico veterinaria;*
- *CCNL di interpretazione autentica dell'art. 5, comma 3 del CCNL II biennio economico dell'area della dirigenza medica e veterinaria stipulato il 5/12/1996 e della dichiarazione congiunta n. 15 del CCNL, stipulato nella stessa data, e valevole per il quadriennio 1994 – 1997;*
- *CCNL sull'interpretazione autentica dell'articolo 55 - comma 3 - del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria;*
- *CCNL di interpretazione autentica degli artt. 5 e 12 del CCNL - II biennio economico 2000 - 2001 - dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN stipulato l'8 giugno 2000;*
- *CCNL di interpretazione autentica dell' art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 - area dirigenza medica e veterinaria*".

[448] Tale articolo ha disapplicato gli artt. 67 e 68 CCNL 5.12.1996

448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto

4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico si intende l'attività che detto personale individualmente o in èquipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992.

5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può globalmente comportare, per ciascun dirigente un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le equipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

Tipologie di attività libero professionali

(Art. 55 CCNL 8.6.2000 I biennio economico[449], come modificato dall'art. 18 CCNL 3.11.2005)

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

[449] Tale articolo ha disapplicato l'art. 67 CCNL 5.12.1996.

a. libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54, comma 4(pag. 231) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici).
b. attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54, comma 4(pag. 231) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici), svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.
c. partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in èquipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
d. partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le èquipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

2 bis[450]*.* Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14, comma 6(pag. 48) del CCNL 3.11.2005 (Orario di lavoro dei dirigenti)- rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g)(pag. 20) del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale)[451], che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:

a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
c) sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

[450] Comma aggiunto dall'art. 18, comma 1 del CCNL 3.11.2005.
[451] Articolo disapplicato e sostituito dal CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.

La presente disciplina, che decorre dall'entrata in vigore del [presente] contratto, ha carattere sperimentale ed è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lett. g)(pag. 20) del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale) [452].

3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal d.lgs. 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 59(pag. 239) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

Disciplina transitoria

(Art. 56 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54, comma 2(pag. 231) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici), l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero professionale autorizza i dirigenti medici e veterinari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:
   a. preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;
   b. definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;
   c. emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli;
   d. definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutiva agli spazi aziendali nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio della attività libero professionale intramoenia, con le procedure di cui

[452] Disposizione prevista dall'art. 18, comma 2 del CCNL 3.11.2005.

all'art. 54, comma 1[(pag. 231)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici).

2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia, entro il termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

(Art. 57 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 54, comma 1[(pag. 231)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici).

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:

   a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

   b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 55[(pag. 232)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali) lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg. della legge n. 488/1999;

   c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.

   d) Le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da

effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55(pag. 232) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali), comma 1, lettere b), c) e d) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 55(pag. 232) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali), comma 1 lettera a) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente

h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'art. 55(pag. 232) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali), svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 2 lettera G)(pag. 13) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Contrattazione collettiva integrativa) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

Altre attività a pagamento

(Art. 58 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)[453]

1. L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, comma 1, lett. c)(pag. 37) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di incarico).

[453] Tale articolo ha disapplicato il precedente art. 69 CCNL 5.12.1996.

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 55[(pag. 232)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali) lett. c), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

   a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

   - i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
   - il compenso e le modalità di svolgimento.

   b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:

   - la durata della convenzione;
   - la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
   - i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
   - l'entità del compenso;
   - motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'azienda per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'art. 54, comma 1[(pag. 231)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici) disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il medico prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.

6. L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

7. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1(pag. 231) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici), disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe , in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto : il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'art. 56(pag. 234) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Disciplina transitoria).

8. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 7 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le cadenze previste nella convenzione.

9. L'atto aziendale di cui all'art. 54, comma 1(pag. 231) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici), disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto .

10. Per le prestazioni di cui al comma 9, l' atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

    a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

    b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo

stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del d.lgs. 502/1992.

e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

(Art. 59 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. L'attività professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.
2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell'art. 55[(pag.232)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali) – per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zooiatrica per gli animali d'affezione) - l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi della lettera d) del citato art. 55 [(pag.232)] del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Tipologie di attività libero professionali), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

(Art. 60 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;

b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;

c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);

d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

e) partecipazione ai comitati scientifici;

f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;

g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del dlgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.
3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

Norma di rinvio

(Art. 61 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Le parti convengono che, essendo in corso di emanazione l'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 72, comma 11 della legge 448/1998 nonché le connesse direttive regionali la presente disciplina dovrà essere integrata o armonizzata con le indicazioni in esse previste.
2. A tal fine le parti concordano che il predetto adeguamento – ove necessario- avvenga mediante un apposito contratto collettivo entro due mesi dall'entrata in vigore dell' atto di indirizzo.

PARTE QUARTA

TITOLO I

CAPO I
INQUADRAMENTO PRESSO LE ARPA

Inquadramento dei dirigenti medici e veterinari del SSN nelle A.R.P.A.

(Art. 42 CCNL 10.2.2004)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2(pag. 8) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Campo di applicazione), le parti prendono atto che i dirigenti medici e veterinari in servizio presso le A.R.P.A. provengono attualmente solo dalle aziende del S.S.N., e non vi è, pertanto, necessità di procedere a tabelle di equiparazione.

2. I dirigenti di cui al comma 1 sono inquadrati negli organici delle A.R.P.A. dalla data del loro trasferimento secondo la posizione giuridica di provenienza, e nei loro confronti trovano totale applicazione, sotto il profilo economico e normativo, le clausole del CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio economico e loro successive modificazioni ivi comprese quelle di salvaguardia previste dall'art. 38(pag. 153) CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) dello stesso contratto per i dirigenti sanitari già di II livello.

3. Ai dirigenti inquadrati, per effetto del presente contratto, presso le A.R.P.A., ivi compresi quelli con incarico di struttura complessa ovvero a quelli assunti dalle agenzie stesse sulla base dei propri regolamenti concorsuali, si applica la disciplina prevista dagli artt. da 26(pag. 157) a 30(pag. 47) del CCNL 8 giugno 2000 (da Graduazione delle funzioni di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione a Norma transitoria) per la graduazione delle funzioni, il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi e da 25 e segg. del CCNL del 3.11.2005[454]. I criteri contrattuali sono integrati dalle A.R.P.A. con le procedure previste dall'art. 6, comma 1, lett. B) (pag. 17) CCNL 3.11.2005 (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche).

[454] La formulazione originaria del CCNL del 10 febbraio 2004 si riferiva agli artt. da 31 a 34 del CCNL dell'8 giugno 2000 (Verifica e e valutazione dei dirigenti), che allo stato sono stati superati dalla vigente disciplina contenuta negli artt. 25 e segg. del CCNL del 3.11.2005.

4. Il servizio svolto dai dirigenti medici presso il S.S.N. è equiparato, ai fini delle procedure selettive e concorsuali, al servizio svolto presso le A.R.P.A.

5. I requisiti generali e speciali previsti nei regolamenti concorsuali delle A.R.P.A. per l'assunzione dei dirigenti di cui alla presente area devono essere coerenti con le vigenti disposizioni in materia di ammissione all'impiego e con quelli previsti dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997.

6. E' conservato a domanda il regime previdenziale (ivi compresa la previdenza complementare) ed assistenziale di provenienza.

7. Le parti si danno atto che, ove nelle A.R.P.A. transitino medici o veterinari provenienti da altri settori privati o comparti del pubblico impiego, si riuniranno per procedere alle tabelle di equiparazione.

CAPO II
NORME TRANSITORIE E FINALI

Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

(Art. 49 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...*omissis*...[455]

[455] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

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

Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari

(Art. 72 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...omissis...[456]

Norme di rinvio

(Art. 63 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...omissis...[457]

---

[456] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. *"Per la vigenza del presente contratto, le aziende ed enti possono consentire il passaggio dei dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B), al trattamento stipendiale tabellare previsto dai medesimi articoli per i dirigenti ricompresi nelle lettere A), previa domanda degli interessati, al verificarsi della disponibilità di posti nei relativi contingenti secondo la disciplina di appartenenza. In caso di pluralità di domande si procede sulla base dell'anzianità complessiva di servizio dei richiedenti. L'adeguamento del trattamento economico concerne anche l'indennità di specificità medica di cui all'art.54, mentre la retribuzione di posizione - per la componente fissa rimane determinata nella misura prevista dalla tabella di cui al comma 4 - e nella parte variabile può essere rideterminata dall'azienda in relazione all'incarico conferito.*
2. *Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44, 45, comma 1, lettere D), con le stesse modalità e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti disposizioni.*
3. *Ai dirigenti di cui al 1 e 2 comma l'indennità di specificità medica compete dal 1 dicembre 1995 nelle seguenti misure:*
   - *dirigenti di II livello: L. 2.000.000*
   - *dirigenti di I livello : L. 1.000.000*
4. *La retribuzione di posizione dell'art. 55 per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2, nelle componenti fissa e variabile è determinata nella tabella allegato n. 3. La retribuzione di posizione essendo indipendente dalle caratteristiche del rapporto di lavoro originario, può essere rideterminata dall'azienda o ente nella parte variabile in coerenza con l'incarico affidato anche se non si verificano le condizioni di cui al comma 1.*
5. *Sino all'applicazione del comma 4, nei confronti dei dirigenti di cui al presente articolo, in via transitoria, la retribuzione di posizione è svincolata dai parametri definiti negli artt. 56 comma 2 e 57, comma 4, in quanto legata alla particolare posizione degli interessati.*
6. *Ai dirigenti di II livello di cui al presente articolo si applica l'art. 58 comma 1 con l'attribuzione dello specifico trattamento economico in caso di rapporto ad incarico quinquennale o a seguito di opzione nella misura ricompresa tra il 3,57% ed il 35%.*
7. *Dall'entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicati l'art. 35 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, gli artt. 77, 78 e 92, comma 8 del DP.R. 270/1987 e l'art. 119 del D.P.R. 384/1990*".

[457] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

"1. Le parti si impegnano a negoziare, entro il 30 dicembre 2000, le seguenti materie:
   a) procedure di conciliazione e arbitrato;
   b) mobilità connessa ad eccedenze;
   c) previdenza complementare.

2. Entro il 30 giugno 2001, le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da attualizzare, fra le quali è compresa la disciplina e la nuova denominazione relativa all'indennità di rischio radiologico.

3. Nelle more dell'applicazione del comma 2, le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non sono espressamente abrogate dal presente contratto rimangono in vigore."

Norma programmatica

(Art. 64 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...*omissis*...[458]

Norme finali

Articolo 74 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 8 CCNL 5.12.1996 II biennio economico, articolo 44 CCNL 10.2.2004, articolo 58 CCNL 3.11.2005, articolo 28 CCNL 17.10.2008 e articolo 19 CCNL 6.5.2010 integrativo

(Art. 74 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...*omissis*...[459]

(Art. 8 CCNL 5.12.1996 II biennio economico)

...*omissis*...[460]

2. L'art. 7, comma 2(pag.198) del CCNL 5.12.1996 II biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato), trova applicazione anche per le I.P.A.B. di cui all'art. 48(pag.210) del CCNL 5.12.1996 (Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie) in base alla facoltà prevista dall'art. 64, comma 2 e seguenti del CCNL citato all'art. 1.

---

[458] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. "*1. Le parti, pur prendendo atto che nell'art. 20, comma 1, punto 18 bis, della legge 488/1999, l'istituto del part – time non è consentito ai dirigenti sanitari, concordano sulla necessità ed urgenza di affrontare il problema dell'utilizzazione di tale istituto esclusivamente in quei casi in cui risulta comprovata una particolare esigenza familiare o sociale e fermo rimanendo il rapporto di lavoro esclusivo, con sospensione provvisoria della eventuale libera professione intramuraria svolta.*
2. *Le parti convengono, altresì, sull'opportunità che la materia venga affrontata nel contesto delle code contrattuali di cui al comma 2 dell'art. 61 per disciplinare le percentuali, il trattamento economico e normativo nonché l'utilizzo dei risparmi per la parte che le vigenti disposizioni destinano agli incentivi del personale. In tale disciplina sarà previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che, in violazione del rapporto esclusivo, eserciti la libera professione extramuraria*".

[459] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. "*Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art. 74.*
2. *Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 63 e 64, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo*".

[460] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 60, comma 3, 61, comma 4 e 62, commi 4 e 6 e 63, comma 2, lettera a) ultimo periodo*".

(Art. 44 CCNL 10.2.2004)

1. Con la presente clausola le parti prendono atto del campo di applicazione della legge 10 agosto 2000, n. 251 che riguarda l'istituzione nel ruolo sanitario della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, di ostetrica e riabilitative nonché delle professioni tecnico sanitarie e della prevenzione. Le parti prendono anche atto che la medesima legge, negli all'artt. 6 e 7, stabilisce che tali dirigenti siano inseriti nel ruolo sanitario e nell'area III di contrattazione di cui al CCNQ del 25 novembre 1998 riferita alla dirigenza del SSN dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Al fine di una corretta organizzazione dei servizi sanitari le parti concordano che, in attesa del regolamento di cui all'art. 6, comma 2 della legge 251 del 2000 o in mancanza di questo, le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione dei rapporti interni con le professionalità della dirigenza della presente area, dovranno essere definite nell'ambito di un apposito atto di organizzazione aziendale, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo di cui alle disposizioni emanate ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 502 del 1992 e delle attività affidate in concreto a tali dirigenti, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di compiti che possano impedire un regolare avvio dei nuovi servizi.
2. ...*omissis*...[461]
3. ...*omissis*...[462]

(Art. 58 CCNL 3.11.2005)

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari e dei dirigenti ad esaurimento a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il d.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati – a suo tempo - revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice.

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 48(pag.143) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie), si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

[461] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Gli artt. 2, 4, 7 comma 4, 8, 9, da 11 a 13, 24, 25, 28, da 30 a 33, 39 decorrono dal 31 dicembre 2001"*.

[462] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Tutte le norme non menzionate nel comma 2 decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, fatta salva diversa esplicita decorrenza indicata nelle singole clausole nonché quanto previsto dall'art. 45 comma 3*".

3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole dell'art. 12[(pag.35)] del CCNL 3.11.2005 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa) e del presente.

(Art. 28 CCNL 17.10.2008)

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

(Art. 19 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

Disapplicazioni

Articolo 75 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 65 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 45 CCNL 10.2.2004 e articolo 61 CCNL 3.11.2005

(Art. 75 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...omissis...[463]

---

[463] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. *"A norma dell'art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:*
   a) art. 2, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 75 del DPR 384/1990;
   b) art. 4, tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 76 del DPR 384/ 1990;
   c) art. 5, materie di contrattazione: artt.74 e 75 del DPR 270/1987;
   d) artt. 6 e 8, diritti di informazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
   e) art. 9, forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
   f) art. 10, rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro : art. 25 della L.93/1983;
   g) art. 11, composizione delle delegazioni : art. 76 del DPR 270/1987;
   h) art. 12, contributi sindacali: art. 104 del DPR 384/1990;
   i) art. 13, interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
   j) art. 14, contratto individuale di lavoro: art. 12 del DPR 3/1957; art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982;
   k) art. 15, periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
   l) art. 16, contratto a tempo determinato: per le disapplicazioni vedi dichiarazione congiunta all'art. 16
   m) artt. 17 e 18, orario di lavoro: art. 32 del DPR 761/1979; art. 77 del DPR 270/1987; art. 79 del DPR 384/1990;
   n) art. 19, servizio di guardia: art. 80 del DPR 270/1987; pronta disponibilità: art.82 del DPR 270/1987; è confermato l'ultimo periodo dell'art. 110 del DPR 384/1990;
   o) artt. 21 e 22, ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 134, comma 6, del DPR 384/1990;
   p) art. 23, assenze retribuite: art. 38 del DPR 761/1979; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;
   q) artt. 24-25, assenze per malattia e per infortunio e malattie derivanti da causa di servizio: art. 47 del DPR 761/1979; art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;
   r) artt. 26 e 27, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67del DPR 3/1957; art. 38 e 47 del DPR 761/1979; art. 3, comma 37 della L. 537/1993; art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
   s) art. 28, aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;
   t) art. 29, passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 86 del DPR 384/1990;
   u) art. 30, effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 102 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 70, comma 1;
   v) art. 33, aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 83 del DPR 270/1987; art. 134, comma 4, del DPR 384/1990;
   w) art. 34, cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'art. 56 del medesimo decreto vedi la lett. q del presente comma;
   x) artt. 42, 43, 44 e 45, norme transitorie: artt. 108, 109, 110, comma 1, 111, 112,113 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità ivi citate; art. 18, comma 2 bis, del d.lgs 502 del 1992, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso (lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, ottavo alinea del CCNL 4.3.1997)*;*
   x bis) art. 47, riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità: art. 118 del D.PR. 384/1990, per effetto del congelamento delle classi e scatti dei dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 31 dicembre 1996 (lettera integrata per effetto del CCNL di interpretazione autentica del 22.2.2001);
   y) artt. 48 e 49, personale delle IPAB: l'art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;

(Art. 65 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...omissis...[464]

---

z) artt. 54 e 55, indennità di specificità medica e retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 110, commi 5 e 6, 114, 116 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalle due voci sopracitate (lettera modificata per effetto del CCNL di interpretazione autentica del 22.2.2001)*;*
aa) art. 60, finanziamento della retribuzione di posizione: tutti gli articoli citati nella lettera z) nonché gli artt. 53 e 54 del DPR 270/1987, come modificati dall'art. 110 del DPR 384/1990 le risorse dei quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo; anche le risorse dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluiscono nel fondo, ma la norma non è disapplicata;
bb) art. 61, finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti IPAB: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;
cc) art. 62, fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'art. 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;
dd) art. 63, produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 123 a 132 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma dell'art. 123 decorre dall'1 gennaio 1997;
ee) artt. 67 e 68, attività libero professionale: artt. da 85 a 90 del DPR 270/1987;art. 134, comma 5, del DPR 384/1990;
ff) art. 69, prestazioni di consulenza e consulti: art. 84 del DPR 270/1987.

2. *Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 73 e 74 del DPR 384/1990.*
3. *Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.*
4. *Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.*
5. *Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.*
6. *Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.Ra.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie".*

[464] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:
"1.Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:
A) con riguardo agli artt. da 1 ad 12 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 5 dicembre 1996;
B) con riguardo all'artt. 13 (il contratto individuale di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 14 del CCNL 5 dicembre 1996 ;
C) con riguardo all'art. 14 (periodo di prova) è sostituito l'art. 15 del CCNL 5 dicembre 1996;
D) con riguardo agli artt. 16 e 17 (orario di lavoro dei dirigenti) sono sostituiti gli artt. 17 e 18 del CCNL 5 dicembre 1996 ;
E) con riguardo all'art. 18 (sostituzioni) è disapplicato l'art. 121 del DPR 384/1990, con effetto dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL;
F) con riguardo all'art. 19 (aspettativa) è disapplicato l'art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996;
G) con riguardo all'art. 20 (mobilità volontaria) sono disapplicati gli artt. 82,83, 84, 85 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL 5 dicembre 1996;
H) con riguardo all'art. 21 (comando) sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979;
I) con riguardo all'art. 24 (copertura assicurativa) sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990;
J) con riguardo all'art. 25 (patrocinio legale) è disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987;
K) con riguardo all'art. 26 (graduazione delle funzioni) è sostituito l'art. 51 del CCNL 5 dicembre 1996, limitatamente ai commi 4 e 6;
L) con riguardo agli artt. 28 e 29 (affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) sono disapplicati gli artt. 52 e 53 del CCNL 5 dicembre 1996;
M) con riguardo agli articoli da 31 a 34 (verifica e valutazione dei dirigenti) è sostituito l'art. 59 del CCNL 5 dicembre 1996 ;
N) con riguardo agli articoli da 35 a 48 (struttura della retribuzione ed incrementi contrattuali) si rinvia al relativo testo, con l'avvertenza che, ove le norme disapplicate contengano disposizioni transitorie queste hanno cessato – di norma - di produrre i loro effetti con la prima applicazione dei CNL del 5 dicembre 1996 e loro successive integrazioni. E', inoltre , disapplicato l'art. 117 del DPR 384/1990.
O) con riguardo all'art. 49 (effetti benefici economici) è sostituito l'art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996 ;
P) con riguardo agli articoli da 50 a 52 (fondi per la retribuzione di posizione e per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ed al risultato) nel rinviare al testo dei singoli articoli per le eventuali disapplicazioni, si richiama quanto affermato nella lettera N. Con particolare riguardo ai fondi il termine "consolidato" si riferisce – fatte salve le precisazioni nel testo dell'art. 52 – al fondo correttamente formato ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli da 60 a 66 del CCNL 5 dicembre 1996 per la corresponsione delle voci del trattamento economico cui le norme stesse sono finalizzate.

(Art. 45 CCNL 10.2.2004)

1. ...*omissis*...[465]

2. Con riferimento all'art. 32 del CCNL 10.2.2004 (Trattamento di trasferta), comma 13 del presente contratto, per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R. D. 3 giugno 1926, n. 941, la legge 6 marzo 1958, n. 176, la legge 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari[466].

Q) con riguardo agli artt. da 54 a 60 (libera professione) sono disapplicati gli artt. 67, 68 e 69 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché l'allegato 5, sostituito dal presente allegato 9;

2 Sono, altresì, disapplicate tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto, ivi comprese quelle risultanti da leggi o regolamenti regionali disciplinanti materie del rapporto di lavoro oggetto del presente contratto.

3. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN , previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto".

[465] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. "*Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi degli artt. 69, comma 1 e 71 del d. lgs. 165/2001, sono disapplicate tutte le norme contenute:*

a) nel D.P.R. 270/1987 che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal D.P.R. 384/1990 di cui alla successiva lettera c) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre effetti;

b) nel D.P.R. 494/1987, gli articoli 47, 48 e 51, in quanto disapplicati o perché hanno esaurito i loro effetti;

c) nel D.P.R. 384/1990, che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente contratto nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del D.P.R. 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal d.lgs. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, e dal d. lgs. 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati gli articoli da 93 a 105, in quanto sostituiti dalla disciplina generale del CCNQ 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dai CCNQ 25 novembre 1998, 27 gennaio 1999 e 21 febbraio 2001 e dagli articoli da 2 a 4 del presente CCNL;

d) *nel D.P.R. 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del Testo Unico del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente contratto collettivo*".

[466] Con riferimento al presente articolo sono successivamente intervenute le seguenti norme:

1) La legge 23 dicembre 2005 (Finanziaria 2006) all'art. 1 ai commi 213 e seguenti ha previsto il rimborso del biglietto aereo per viaggi all'estero nel limite delle spese per la classe economica essendo stato abrogato anche il 5° comma dell'art. 12 legge 836/73
2) Il Decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223 recante "Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 153 del 4 luglio 2006 ha previsto all'articolo 28 comma 1 la riduzione del 20% dell'ammontare delle diarie per le missioni all'estero a decorrere dall'entrata in vigore del decreto stesso (ovvero il 5 luglio 2006) nonché al comma 2 del medesimo articolo 28 l'abrogazione dell'incremento del 30% della diaria del personale che si reca all'estero per un periodo non superiore a 30 giorni.
3) Il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n.122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", all'articolo 9, comma 12 stabilisce che a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto stesso le diarie per le missioni all'estero di cui all'art. 28 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con legge 4 agosto 2006, n. 248, non sono più dovute.
4) Con Decreto del 23 marzo 2011 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale N. 132 del 9 Giugno 2011) ad oggetto "Misure e limiti concernenti il rimborso delle spese di vitto e alloggio per il personale inviato in missione all'estero", il Ministero degli Affari Esteri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha emanato specifiche disposizioni per il personale inviato in missione all'estero.

3. ...*omissis*...[467]
4. ...*omissis*...[468]

(Art. 61 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...[469]

[467] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Dopo il 31 dicembre 2001, ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. 165/2001, gli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dalle norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti a tale data ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio sanitario nazionale, qualora non riassunte alla disciplina dei contratti collettivi vigenti ivi compreso il presente, cessano di produrre i propri effetti.*".

[468] Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*Ai sensi del comma 3, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi, ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi*".

[469] Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:
"*1. Le disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.*
2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'Aran previo protocollo 'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto".

ALLEGATI

Allegato 1
Assenze per malattia[470]

ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell'art. 24, comma 1 del CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia)

1.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

– dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);

– dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);

– dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;

- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi

- ultimo episodio morboso: 7 mesi

- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);

- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10mesi);

- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);

-dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

[470] Ex allegato 5 CCNL 5.12.1996.

- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12.2000: 6 mesi

- ultimo episodio morboso: 1 mese

- totale 7 mesi

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 24, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'art. 24 del CCNL 5.12.1996 (Assenze per malattia).

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;

- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;

- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 24)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;

- dal 15.1.97 al 15.11.97(10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;

- dal 20.12.98 al 20.6.99(6 mesi) 50% della retribuzione;

- dal 20.12.2000 al 20.1.2001(1 mese) 100% della retribuzione.

3. Applicazione dell'art. 24 comma 11 - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione

del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

In conseguenza della non ammissione al visto della Corte dei conti dell'art. 16 del CCNL, il testo relativo all'esemplificazione delle assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato sarà allegato all'accordo integrativo di cui alla dichiarazione congiunta all'art. 16 del contratto.

ASSENZE PER MALATTIA NEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO[471]

1. Periodo di conservazione del posto

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 24, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un Dirigente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

2. TRATTAMENTO economico delle assenze

2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento

- Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'art. 16 del CCNL 5.12.1996 (Assunzioni a tempo determinato) qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il Dirigente si ammala il 15 dicembre 1997, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1996 fino al 14 dicembre 1997. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90 % e 6 mesi su 18 (e cioè due sesti) al 50 %

[471] Ex allegato 1 del CCNL 3.8.1997.

Si consideri il seguente esempio: Dirigente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90 %; 60 giorni (due sesti) al 50%

L'assenza di 120 giorni del Dirigente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;

- 30 gg. al 90%;

- 60 gg. al 50%;

- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N. B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il Dirigente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il Dirigente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg.da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%

- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;

- 30 gg. (due sesti) da retribuire al 50 %

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai 60

previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50 %.

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;

10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;

20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90% per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il Dirigente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'art. 5 della L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero. In un caso del genere, se il Dirigente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

Allegato 2
Voci del trattamento fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti in base al rapporto di lavoro[472]

TAVOLA 1

A) Dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	**TRATTAMENTO FONDAMENTALE**
Stipendio tabellare	Stipendio tabellare
Indennità integrativa speciale	Indennità integrativa speciale
RIA, ove acquisita	RIA, ove acquisita
Assegno personale	---
Indennità di Specificità Medica	Indennità di Specificità Medica
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile
TRATTAMENTO ACCESSORIO	**TRATTAMENTO ACCESSORIO**
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita
Retribuzione di risultato	Retribuzione di risultato
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa	---
Specifico trattamento economico, assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.1999, se in godimento	---
ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	**ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE**
Indennità di esclusività	Indennità di esclusività

[472] L'allegato 2 corrisponde all'allegato 6 CCNL 3.11.2005. Rispetto al testo originario sono stati eliminati i riferimenti alle disposizioni contrattuali in quanto queste ultime sono state superate dai successivi CCNL. Occorre anche segnalare che la definizione dell'indennità di esclusività, quale elemento distinto della retribuzione è stata disapplicata dall'art. 12, comma 3, CCNL 6.5.2010.

TAVOLA 2

B) Dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo ed orario unico

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	**TRATTAMENTO FONDAMENTALE**
Stipendio tabellare	Stipendio tabellare
Indennità integrativa speciale	Indennità integrativa speciale
RIA, ove acquisita	RIA, ove acquisita
Assegno personale	---
Indennità di Specificità Medica	Indennità di Specificità Medica
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile
TRATTAMENTO ACCESSORIO	**TRATTAMENTO ACCESSORIO**
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa *a rapporto di lavoro non esclusivo non competono :*
- la retribuzione di risultato ;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento ;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999 .

Al dirigente *a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato .*
Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività .

TAVOLA 3

C) Dirigenti medici a tempo definito e rapporto non esclusivo nonché veterinari ad esaurimento

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	**TRATTAMENTO FONDAMENTALE**
Stipendio tabellare	Stipendio tabellare
Indennità integrativa speciale	Indennità integrativa speciale
RIA, ove acquisita	RIA, ove acquisita
Assegno personale	---
Indennità di Specificità Medica	Indennità di Specificità Medica
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile
TRATTAMENTO ACCESSORIO	**TRATTAMENTO ACCESSORIO**
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa *a rapporto di lavoro non esclusivo non competono :*
- la retribuzione di risultato ;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento ;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999 .

Al dirigente *a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato .*
Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività .

Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3

1. Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello ai sensi dell'art. 37 e 38 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda. Per tale ragione anche dopo la predetta data gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale

2. La tredicesima mensilità [473] è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.

3. Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio, di cui alle tavole 1, 2 e 3, sono state aggiornate dai corrispondenti articoli 33 e seguenti del CCNL 3.11.2005 (Struttura della retribuzione) e seguenti del presente contratto.

4. La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2002. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l' IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle altre voci relative alla retribuzione di posizione e di risultato indicate negli articoli di riferimento nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette tavole n. 1, 2 e 3.

5. Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da da 37 a 40 del CCNL 3.11.2005 (da Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo a La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003) e gli artt. 46 e 47 del CCNL 3.11.2005 (La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo e Retribuzione minima dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo) del presente CCNL.

[473] Eliminato il periodo "*, prevista dall'art. 39, comma 4, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004*".

Allegato 3
Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti[474]

	TRATTAMENTO FONDAMENTALE					TRATTAMENTO ACCESSORIO									ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
										CONDIZIONI DI LAVORO						
ISTITUTO NORMATIVO	**Stipendio base + IIS**	**RIA (1)**	**Indennità di specificità medica**	**Retrib. di posizione minima contrat-tuale**	**Assegni personali (2)**	**Retribuzione di posizione variabile aziendale (3)**	**Indenità di incarico di struttura complessa (4)**	**Retribuz. di risultato (5)**	**Spec. Tratt. economico ove in godimento quale ass. personale (6)**	**Pronta Disponib., Straord., Indennità Nott.Fest.**	**Rischio Rx (7)**	**Ind. Prof.le Specifica (Rx) (8)**	**Bilin- guismo**	**Indennità profilassi Anti-tuberc.**	**Ind. di Esclusi-vità**	**Assegno Nucleo fam. (1)**
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. astensione facoltativa retribuita (9)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg. (10)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (11)	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (dal 31.12.2003) (11)																
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
Indennità mancato preavviso	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO

NOTE

1) Ove spettante.

2) Si tratta degli assegni *ad personam* previsti dall'art. 36 c. 5; dall'art. 38 c. 1-lett.b) e c. 2 ; dall'art. 43 c. 2 e c. 3 del CCNL 8.06.2000.

3) Compresa la maggiorazione dell'art. 39 c. 9 del CCNL 8.06.2000.

4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 1.8.1999.

---

474 Ex allegato 3 CCNL 3.11.2005 che ha sostituito l'allegato n. 4 del CCNL 5.12.1996. Tabella aggiornata con protocollo d'intesa dell' 11.4.2007 per la correzione di errore materiale dell'allagato 3 del CCNL 3.11.2005.

5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dall'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.

6) Ove in godimento ai dirigenti già di II livello, art. 38 c. 3 CCNL 8.06.2000.

7) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 1 del CCNL integrativo 10.02.2004.

8) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 2 del CCNL integrativo 10.02.2004.

9) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.

10) Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'articolo 2 del D. Lgs. 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001.

11) Nella misura del 50%.

Allegato 4
Esempi retribuzione di posizione[475]

1

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 37 e 38 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI-RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

I ESEMPIO:

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale e non siano stati conferiti incarichi con retribuzione di posizione superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole degli artt. 37 e 38 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi dei medesimi articoli, comma 5.

II ESEMPIO:

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

Situazione al 1° gennaio 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	1.000,00	668,4	8.734,56
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	2.000,00	668,4	9.734,56

[475] Ex allegato 7 del CCNL 3.11.2005.

III ESEMPIO:

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico ex art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8 giugno 2000 sia stato "promosso" ad incarico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione di posizione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due dirigenti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro ex aiuto qualificato (dirigente con modulo) divenuto dirigente di struttura complessa nel settembre 2000. Processo di elaborazione dell'azienda:

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	-	20.141.000	6.197,48	4.204,47	-	10.401,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078.000	7.037.000	2.026.000	20.141.000	5.721,30	3.634,30	1.046,35	10.401,95

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

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1gennaio 2002		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	I° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	6.197,48	4.204,47	-	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,35	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003			Totale	II Incremento contrattule	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	7.457,48	4.204,47	-	11.661,95	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	13.556,75
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,35	11.661,95	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,35	13.556,75

Dall'esempio si deduce che l'incremento contrattuale è attribuito in misura uguale ad entrambi i dirigenti, anche se il secondo ha raggiunto la retribuzione di posizione minima contrattuale con la variabile aziendale, pure in assenza della graduazione delle funzioni. Diversamente operando si sarebbero alterati gli equilibri raggiunti dalle aziende con l'applicazione dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

Tale retribuzione di posizione minima vale sino al 30 dicembre 2003.

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell' esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte conglobata	Posizione unica		Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.352,28	4.204,47	-	5.360,24	8.196,51	-	8.196,51
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.876,10	3.634,30	1.046,35	5.360,24	7.150,16	1.046,35	8.196,51

B) In questa ipotesi l'azienda ha proceduto alla graduazione delle funzioni e, quindi, i dirigenti hanno una retribuzione di posizione superiore alla minima contrattuale. Pertanto il dirigente di ex modulo funzionale che diventa dirigente di struttura complessa avrà una variabile aziendale "composta" come indicato nella tabella

Processo di elaborazione dell'azienda:

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	-	9.859.000	30.000.000	6.197,48	4.204,47	-	5.091,75	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	11.078.000	7.037.000	2.026.000	9.859.000	30.000.000	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69

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

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
							Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	6.197,48	4.204,47	-	5.091,75	15.493,70	1.260,00	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.721,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	15.493,69	1.260,00	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 2°incremento				Totale complessivo dopo graduazione
							Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	7.457,48	4.204,47	-	5.091,75	16.753,70	1.894,80	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	18.648,50
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.981,30	3.634,30	1.046,34	5.091,75	16.753,70	1.894,80	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	18.648,50

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003				Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003			Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale			Contrattuale	Parte variabile aziendale		
			differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	9.352,28	4.204,47	-	5.091,75	5.360,24	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.876,10	3.634,30	1.046,34	5.091,75	5.360,24	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,26

A conclusione dell'esempio si rileva che esso è applicabile anche negli altri casi in cui il dirigente (equiparato o con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000) è "promosso" nel tempo ad incarico di struttura semplice e deve confrontarsi con altro dirigente già tale con il CCNL del 1996, sempre nel caso di parità di funzioni.

IV ESEMPIO:

Questo esempio è riferito all'art. 42 comma 4 e riguarda i dirigenti con meno di 5 anni che a seguito della valutazione positiva maturino il diritto all'equiparazione. Agli stessi viene attribuito direttamente in base alla tabella A) o B) del medesimo articolo la retribuzione di posizione minima ivi prevista per il dirigente equiparato, vale a dire € 2.374,32 per i medici e € 2.146,57 veterinari, con i finanziamenti previsti dall'art. 9, comma3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

Esempio su veterinari:

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 42, comma 4, con solo equiparazione o incarico lett. b art. 27 CCNL 8 giugno 2000
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57

Nel caso in cui ai dirigenti veterinari del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.238,08, in base alla tabella B dell'art. 42, agli stessi sarà attribuita la retribuzione di posizione minima di cui al precedente esempio, cui si aggiunge con la variabile aziendale la differenza tra le due retribuzioni di posizione minime. Naturalmente a queste voci si aggiungerà una ulteriore quota di variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su veterinari:

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57	3.091,51

In entrambi gli esempi la retribuzione di posizione è finanziata solo con il relativo fondo ma si sottolinea che la retribuzione di posizione minima del dirigente equiparato diventa nel futuro la retribuzione di posizione che accompagnerà il dirigente nella carriera e che dovrà essere garantita in caso di mobilità o vincita di concorso o incarico.

2

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 39 e 40 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Gli articoli in oggetto riguardano i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra muraria ed hanno mantenuto tale opzione anche dopo il 14 marzo 2000 con conseguente perdita dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice ove conferito. La retribuzione di posizione minima

contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente attribuita ed indicata nelle tavole degli articoli 39 e 40. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%.

Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione di posizione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati ad essa non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi terzo esempio punto 1) perché tale incarico è stato perduto per effetto della mancata opzione al 14 marzo 2000.

L'esempio è, pertanto, formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione di posizione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del terzo esempio del punto **1**, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di ex struttura complessa area chirurgica	9.033.000	4.070.500	-	4.929.500	18.033.000	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	8.600.000	3.518.500	1.013.000	4.929.500	18.061.000	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72

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

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	I° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 1° incremento				Totale complessivo dopo graduazione
							Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	4.665,15	2.102,23	-	2.545,87	9.313,25	900,00	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	4.441,52	1.817,15	523,17	2.545,87	9.327,72	680,00	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale complessivo dopo graduazione	II° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione dopo il 2°incremento				Totale complessivo dopo graduazione
							Minimo contrattuale		Parte variabile aziendale		
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	5.565,15	2.102,23	-	2.545,87	10.213,25	1.200,00	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	11.413,25
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	5.121,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.007,72	990,00	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	10.997,72

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale		Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003			Totale complessivo dopo graduazione
							Parte variabile aziendale		
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni		Contrattuale	differenze sui minimi	graduazione delle funzioni	
Dirigente di struttura ex complessa area chirurgica	6.765,15	2.102,23	-	2.545,87	5.360,24	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
X qualificato ex incaricato di struttura complessa area chirurgica	6.111,52	1.817,15	523,17	2.545,87	5.360,24	2.568,43	523,17	2.545,87	5.637,48

3

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 COMMI 3 E 6 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Nel presente punto si forniscono modalità applicative della norma in oggetto.

I CASO

L'esempio fornisce modalità applicative del comma 3 dell'art. 43 nei confronti di un dirigente medico a rapporto non esclusivo che dopo il conglobamento della retribuzione di posizione minima contrattuale non percepisca più tale voce e non abbia avuto a suo tempo, in relazione all'incarico conferitogli, la retribuzione di posizione variabile aziendale e l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuire al dirigente un incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale DPR 384 del 1990) a decorrere dall'1.1.2005.

In primo luogo si evidenzia che l'azienda deve definire la graduazione delle funzioni in modo obiettivo a prescindere dal rapporto di lavoro dei dirigenti e pertanto il valore complessivo di ciascun incarico è determinato come se tutti i dirigenti fossero a rapporto esclusivo. Ove l'incarico, così valutato, sia conferito al dirigente a rapporto non esclusivo preso a riferimento nel presente esempio, la metodologia per determinarne la retribuzione di posizione è la seguente:

a) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto **2** ipotesi A) potrebbe corrispondere al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 42 comma 1 tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad € 5.735,36. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola A) dell'art. 43, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta tutta come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico € 5.735,36 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 43, comma 3)	-	-	-	2.568,43	2.568,43

b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto **2** ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente medico dell'articolo 42 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.735,36, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di € 2.000,00. Poiché il dirigente a rapporto non esclusivo dell'art. 43, comma 3, è privo di una retribuzione di posizione minima contrattuale, la sua nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale formata dalla retribuzione di posizione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge sempre sotto forma di variabile aziendale il 50% dell'ulteriore aggiunta di € 2.000,00.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti medici: uno a rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico € 5.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	2.374,32	-	2.374,32	3.361,04	5.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43	2.568,43

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	2.374,32	-	2.374,32	3.361,04 + 2.000,00	7.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

<u>II CASO</u>

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purchè in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 43, comma 6).

L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000. L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2.

Posizione	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazioni funzioni	TOTALE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni	TOTALE
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,25	2.568,43	938,71	2.545,87	6.053,01

4

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 46 e 47 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO AD ESAURIMENTO

Pur essendo richiamato nel testo il presente allegato si ritiene di non dover sviluppare apposite tabelle poiché l'applicazione dei principi enunciati negli esempi dei punti **1** e **2** dovrebbe rendere agevole le modalità di incremento previste dalle norme stesse.

Allegato 5
Determinazione del numero dei turni di guardia notturni[476]

1° esempio

n° guardie notturne in orario di servizio	6.177
n° guardie notturne fuori orario di servizio	3.312
n° totale guardie notturne	**9.489**

➢ n° totale guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (art. 18 del CCNL 3.11.2005 (Turni di guardia notturni)): 9.489 x 12%	1.139
➢ **n° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 5.7.2006 (Turni di guardia notturni).**	**8.350**

2° esempio

n° guardie notturne in orario di servizio	18.980
n° guardie notturne fuori orario di servizio	-
n° totale guardie notturne	**18.980**

➢ n° totale guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (art. art. 18 del CCNL 3.11.2005 (Turni di guardia notturni)): 18.980 x 12%	-
➢ **n° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 5.7.2006 (Turni di guardia notturni).**	**18.980**

[476] Ex allegato 1 del CCNL 5.7.2006.

3° esempio

	7.437
n° guardie notturne in orario di servizio	
n° guardie notturne fuori orario di servizio	632
n° totale guardie notturne	**8.069**

- n° totale guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (art. art. 18 del CCNL 3.11.2005 (Turni di guardia notturni)): 8.069 x 12% — 632
- **n° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL 5.7.2006 (Turni di guardia notturni).** — **7.437**

Allegato 6
Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui allegato 1 del CCNL 6.5.2010[477]

1. Modalità attuative

Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 dell'art. 13 del CCNL 6.5.2010 (Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza) del presente CCNL, le linee guida circa le modalità di attuazione dei progetti e programmi di cui al comma medesimo, individuando possibili macro-obiettivi coerenti con il piano sanitario regionale e prevedendo, in via generale, indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati ed il raggiungimento dei risultati quali - quantitativi prefissati.

Nell'ambito dei suddetti macro-obiettivi, i progetti aziendali individuano prioritariamente:

- gli obiettivi da conseguire;
- i processi nei quali si articola l'azione;
- le risorse umane, tecniche e strumentali necessarie, individuando, altresì, le competenze e le professionalità coinvolte;
- gli indicatori ed i parametri adeguati ai citati obiettivi ai fini della verifica dei relativi risultati raggiunti.

2. Indicatori - parametri

Per quanto riguarda le risorse assegnate e le procedure utilizzate, la misurazione del miglioramento qualitativo conseguito avviene sulla base di tali criteri, individuati a titolo esemplificativo:

- **Professionalità**: intesa come livello delle conoscenze scientifiche e delle abilità professionali posseduto;
- **Efficacia**: con riferimento alla procedure utilizzate nell'erogazione dei servizi e semplificazione delle stesse, anche ai fini alle riduzione dei tempi medi di erogazione;
- **Capacità innovativa**: attitudine dimostrata nell'attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo;
- **Orientamento all'utenza**, anche con riferimento al grado di soddisfazione espresso dai soggetti interessati;

[477] Si fa presente che tale allegato, previsto dall'art. 13 CCNL 6.10.2010, II biennio, non è stato più attuato a seguito dell'art. 9, comma 4, del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122 /2010, che ha bloccato le risorse aggiuntive stabilite per la realizzazione dei programmi qui indicati.

- **Appropriatezza tecnica**: della strumentazione utilizzata e delle tecnologie disponibili;
- **Benchmarking**: il confronto della qualità e quantità dei servizi con l'analoga offerta di altre aziende con performance elevate.

Per quanto riguarda le prestazioni ed ai servizi erogati nell'ambito dei progetti, i risultati conseguiti, da esplicitarsi, ove possibile, anche con dati quantitativi, vengono accertati sulla base delle seguenti tipologie di indicatori e requisiti:

- **Accessibilità ai servizi e alle prestazioni sanitarie**: con riguardo anche all'ampliamento degli orari di apertura delle strutture ovvero al miglioramento dei livelli di accoglienza e di ascolto anche in relazione alla capacità di garantire la massima trasparenza ed informazione;
- **Ampiezza ed incisività dell'intervento**: adeguatezza dell'attività assistenziale e sociosanitaria, rispetto alle esigenze e ai bisogni dell'utenza;
- **Integrazione**: con riferimento ai servizi socio-sanitari ovvero tra ospedale e territorio o tra le diverse strutture pubbliche che operano in un determinato ambito territoriale;
- **Continuità assistenziale**: capacità di articolare e collegare nel tempo gli interventi dei diversi operatori e delle differenti strutture sanitarie coinvolte;
- **Sicurezza**: capacità di fornire il massimo livello di assistenza e cura con il minimo rischio per il paziente e per gli operatori;
- **Immediatezza**: rapidità nell'erogare le prestazioni richieste dall'utenza anche con particolare riferimento alla riduzione /azzeramento dei tempi di attesa, per i quali i risultati conseguiti sono individuati in termini percentuali.
- **Gestione dell'emergenza**: riduzione dei tempi di attesa dei codici bianchi e verdi ed integrazione tra DEA e 118.

Allegato 7
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Il Decreto 28 novembre 2000 è stato sostituito con il nuovo Codice di comportamento per i dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n.62[478].

[478] Tale DPR è stato emanato ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001. Come previsto dal c. 5 del medesimo articolo, ciascuna amministrazione definisce anche un proprio codice di comportamento che integra quello adottato con il D.P.R. sopra citato.

Allegato 8
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Art. 1

Definizione

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2

Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

   a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

   b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

   c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

   d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

   e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti possono identificare i soggetti esterni in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

   f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

   g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del

Decreto Legislativo n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4

Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5

Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale

intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale dell'azienda.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6

Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare

attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Allegato 9
Guardia medica[479]

In riferimento all'art. 16 del CCNL 3.11.2005 (Servizio di guardia), in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale), comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia medica di Unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista almeno nelle seguenti tipologie assistenziali:

- ostetricia, pediatria con neonatologia;
- unità di terapie intensive e semi–intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, etc.);
- attività di alta specialità di cui al D.M. del Ministero della Salute del 29 gennaio 1992. Tale previsione riguarda anche le specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica negli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee (ex interdivisionale) può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18 del CCNL 3.11.2005 (Pronta disponibilità e Tipologie di attività libero professionali).

[479] Ex allegato 2 CCNL 3.11.2005.

Allegato 10
Procedimento di valutazione[480]

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 del CCNL 3.11.2005 (da Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti a Norma finale del sistema di valutazione) è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione degli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti), a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti).

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- - in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- - in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti).

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti).

[480] Ex allegato 5 CCNL 3.11.2005.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 26, comma 3 del CCNL 3.11.2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti), sono deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

Allegato 11
Esempio graduazione funzioni[481]

In relazione all'art. 24 del CCNL 3.11.2005 (Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo), comma 9, si propone un esempio di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva definita dopo la graduazione delle funzioni. Nel presente caso sono presi in considerazione un dirigente già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente già ex X livello qualificato incaricato di struttura complessa nel settembre 2000 (cioè successivamente all'entrata in vigore dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000) con graduazione delle funzioni portata a termine dall'azienda il 1 gennaio 2001. L'esempio è riportato in milioni di lire, trattandosi di interpretazione autentica che retroagisce a periodo antecedente l'entrata in vigore dell'euro.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale tavola all. 1 CCNL 5 dicembre 1996 (31 dicembre 1997)		Totale	Valore complessivo della retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni in azienda (1 gennaio 2001)	Composizione complessiva retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni (1 gennaio 2001)		
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile	Variabile aziendale
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	20.141.000	30.000.000	12.000.000	8.141.000	9.859.000
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	11.078.000	7.037.000	18.115.000	30.000.000	11.078.000	7.037.000	11.885.000

Dall'esempio si evince che:

1. la retribuzione di posizione minima contrattuale (stabilita al 31 dicembre 1997 dalla tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996 – II biennio) è assorbita nel valore complessivo dell'incarico risultante dalla graduazione delle funzioni (nell'esempio si ipotizza come avvenuto per la prima volta al 1 gennaio 2001) e non si sovrappone ad esso ma ne costituisce una parte anticipatamente attribuita dal contratto;
2. la cosiddetta variabile aziendale può essere corrisposta in misura diversa a seconda della posizione di incarico di provenienza, configurandosi il nuovo come una promozione, un tempo ottenuta mediante il concorso e, nell'attuale sistema di qualifica unica, mediante appunto il conferimento di incarico;
3. l'unica garanzia riguardante la retribuzione di posizione minima contrattuale è che il valore complessivo dell'incarico non può scendere al di sotto di essa. Nell'esempio citato, la graduazione delle funzioni non avrebbe potuto

[481] Ex allegato 4 CCNL 3.11.2005.

determinare un valore complessivo dell'incarico di struttura complessa inferiore a L. 20.141.000 mantenendo, ad es., la differenza come assegno ad personam. In tal caso il dirigente proveniente dalla posizione di incarico sottostante avrebbe guadagnato solo L. 2.026.000 e nulla sarebbe stato dovuto al dirigente già di struttura complessa;

4. nella determinazione della retribuzione complessiva di posizione si deve tener conto della disponibilità del relativo fondo dove grava anche la retribuzione di posizione minima contrattuale.

Allegato 12
Linee di indirizzo per attuare la libera professione[482]

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto all'atto di indirizzo di cui all'art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:

A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'

1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:

   a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;
   b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari
   c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;
   d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;
   e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda.

2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.

3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero professionale, all'interno o all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura

[482] Ex allegato 9 CCNL 8.6.2000 I biennio economico..

e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.

4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, negli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.

5. E' riconosciuto e garantito il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.

6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.

B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 4 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Contrattazione collettiva integrativa), comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero professionale della dirigenza medico-veterinaria.

2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:

   a) l'attività libero professionale ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;
   b) qualora per ragioni tecnico – organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbrature;
   c) non è consentita l'attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie o delle norme da individuare in sede aziendale.

3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI nelle quali dovranno essere indicati:
   - gli spazi orari disponibili;
   - i locali e le attrezzature necessari;
   - le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero professionale;
   - l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'art. 54 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici).

Allegato 13[483]
Accordo per l'adesione da parte del personale medico – veterinario al fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni e delle autonomie locali e del Servizio sanitario nazionale

ACCORDO DEL 5/03/2008

Premessa

Visto il d.lgs. 124/1993 e successive modificazioni;

vista la L. 8.8.1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

visto il DPCM 20.12.1999 sul trattamento di fine rapporto e l'istituzione di Fondi pensione dei pubblici dipendenti come modificato e integrato dal successivo DPCM 2.3.2001 pubblicati rispettivamente nella G.U. n. 111 del 15.5.2000 - Serie generale e nella G.U. n. 118 del 23.5.2001 - Serie generale;

presa visione dello Statuto del Fondo di pensione complementare Perseo;

in conformità a quanto previsto dall'Accordo Quadro Nazionale in materia di TFR e previdenza complementare per i pubblici dipendenti sottoscritto il 29 luglio 1999 e dei seguenti CC.CC.NN.L.:

CCNL 3 novembre 2005, con il quale le parti hanno convenuto sulla necessità di usufruire della tutela previdenziale complementare, riservandosi entro il 2005 di dichiarare se intendono aderire al Fondo in fase di istituzione per i lavoratori del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e Servizio sanitario nazionale ovvero se definirne uno autonomo per la dirigenza della presente area (art. 59);

o CCNL 5 luglio 2006, con il quale il predetto termine è stato prorogato al 30 settembre 2006 (art. 14);

- le Organizzazioni sindacali dell'area medica e veterinaria firmatarie del presente accordo, sciogliendo definitivamente la riserva di cui ai citati CC.CC.NN.L., dichiarano di voler aderire all'istituito Fondo pensione complementare di cui all'accordo del 14 maggio 2007 e denominato Perseo e di dar corso alle conseguenti procedure;
- l'Aran prende atto;

Per l'effetto le parti concordano quanto segue:

Art. 1

1. L'adesione individuale a PERSEO è libera e volontaria.

[483] V. nota n. 409

2. Possono aderire al Fondo pensione i medici e i veterinari del Servizio sanitario nazionale assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

a) contratto a tempo indeterminato;
b) contratto part – time a tempo indeterminato;
c) contratto a tempo determinato, anche part – time , e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

Art. 2

1. Le aliquote contributive da calcolare sugli elementi utili all'accantonamento del TFR, secondo quanto previsto dall' art. 34 del CCNL 10 febbraio 2004, sono così determinate:
   - 1% a carico del dipendente;
   - 1% a carico dell'Amministrazione.

2. Sono conferite figurativamente e contabilizzate dall'INPDAP:
   - la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR per i dipendenti occupati al 31.12.1995 e di quelli assunti dal 1.1.1996 al 31.12.2000;
   - l'1,5% della parte contributiva ex art. 2 – commi 4 e 5 – del DPCM 20.12.1999;
   - l'intero accantonamento del TFR maturato nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 31.12.2000.

Art. 3

1. La quota d'iscrizione, una tantum, al Fondo pensione è stabilita in € 2,75 (due/75) a carico dell'Amministrazione mentre quella a carico del lavoratore verrà stabilita dal Consiglio di amministrazione.
2. La quota d'iscrizione a carico dell'Amministrazione è assolta, in unica soluzione, al momento della costituzione del Fondo pensione, sulla base del numero dei dipendenti dell'Area interessata.
3. La quota associativa è fissata dal Consiglio di Amministrazione e indicata sulla nota informativa.

Art. 4

1. Le Organizzazioni sindacali dichiarano di aver preso visione dell'Accordo istitutivo del Fondo Perseo, definito in data 14 maggio 2007 e di condividerne i contenuti.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che il Fondo di pensione complementare nazionale per i dipendenti dei comparti Regioni ed Autonomie Locali e del Servizio sanitario nazionale (PERSEO) definito il 14 maggio 2007 è stato certificato dalla Corte dei Conti e che si sono conclusi i lavori per la definizione dello Statuto.
3. Le adesioni individuali al Fondo pensione potranno aver luogo a far tempo dall'autorizzazione all'esercizio rilasciata dalla COVIP.

Art. 5

1. Al presente accordo si applica la procedura di certificazione prevista dall'art. 1, comma 548, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.