GLI AUTORI

RENZO ALESSI: responsabile della direzione risorse umane e formazione della segreteria sanità e sociale della Regione Veneto. E' membro del Comitato di settore del comparto sanità in qualità di tecnico dal 1997

LORENZO BROCCOLI: responsabile del servizio attività giuridico amministrativa e sviluppo risorse umane in ambito Sanitario della Regione Emilia-Romagna. Fa parte in qualità di esperto tecnico dei Comitati di settore sanità per i CCNL del personale dipendente

SAMUEL DAL GESSO: responsabile risorse umane della azienda ospedaliera di Melegnano (Mi). Fa parte in qualità di esperto tecnico dei Comitati di settore sanità per i CCNL del personale dipendente e per gli accordi collettivi nazionali dei professionisti sanitari convenzionati

MONICA PAIOLA: referente presso la direzione risorse umane e formazione della segreteria regionale sanità e sociale della Regione Veneto in materia di CCNL del personale dipendente. Collabora con i tecnici del Comitato di settore del comparto sanità dal 2003

GISELDA RISCHITELLI: funzionaria presso la direzione generale dell'Azienda ULSS 16 di Padova, collabora con i tecnici del Comitato di settore del comparto sanità dal 2003

IL SITO WWW.REGIONI.IT

Il sito *web* della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome www.regioni.it registra oltre 300.000 contatti l'anno. *On line* è possibile consultare i documenti approvati e gli ordini del giorno della Conferenza delle Regioni, gli ordini del giorno della Conferenza Stato-Regioni e della Conferenza Unificata (sezione "Conferenze" in *home page)*.
Nella sezione *newsletter* è pubblicato "*regioni.it*", periodico telematico a carattere informativo. Si può ricevere tale *newsletter* via posta elettronica compilando un modulo *on line*, iscrivendosi così ad un'apposita *mailing list*. "*regioni.it*" contiene articoli e documenti sui temi d'attualità di interesse regionale.
Nella parte dedicata ai "comunicati stampa" è possibile consultare tutte le note della Conferenza delle Regioni destinate ai mezzi di informazione e attraverso la sezione "rassegna stampa" si può accedere al servizio di rassegna stampa *on line*. Il servizio è riservato esclusivamente ai dirigenti regionali ed anche in questo caso è necessario compilare un modulo *on line* per iscriversi e ricevere così *user name* e *password* per l'accesso.
"Agenda" , Biblioteca" , "*In*Parlamento" e "Link" contengono informazioni relative ad appuntamenti, incontri istituzionali o istruttori, libri, *link*, segnalazioni e monitoraggi sull'attività parlamentare di interesse regionale.
Attraverso ulteriori specifiche sezioni è infine possibile consultare le notizie relative alle materie di cui si occupano le 11 Commissioni della Conferenza delle Regioni sintetizzate nei tasti: "riforme", "economia", "*ue*Esteri", "territorio", "ambiente", "*tour*Culture", "sanità", "sociale", "scu*ola*voro", "agricoltura", "*az*Impresa".
La sezione "informazioni" è una sorta di "carta di identità" della Conferenza delle Regioni: chi fa e che cosa, il regolamento, gli organi costitutivi e l'organizzazione della Conferenza delle Regioni. Le "*news*" raccolgono notizie tratte dalle principali agenzie di stampa e i comunicati stampa delle Giunte regionali. La parte dedicata alla "rubrica" riporta i principali indirizzi, recapiti telefonici ed e-mail del sistema regionale.

CINSEDO

Centro Interregionale Studi e Documentazione
Via Parigi, 11 — 00185 Roma ; tel. : 06.4888291 — fax: 06.4881658 — e-mail: conferenza@regioni.it

Il volume è stato stampato presso la tipografia Stilgraf, viale Angeloni 407— 47023 Cesena

La dirigenza del servizio sanitario nazionale nel contratto di settore 2002-2005
Manuale commentato delle disposizioni contrattuali

Renzo Alessi – Lorenzo Broccoli
Samuel Dal Gesso – Monica Paiola
Giselda Rischitelli

Renzo Alessi – Lorenzo Broccoli
Samuel Dal Gesso – Monica Paiola – Giselda Rischitelli

La dirigenza del servizio sanitario nazionale nel contratto di settore 2002 – 2005



manuale commentato delle disposizioni contrattuali

1° QUADERNO DI DOCUMENTAZIONE DI REGIONI.IT
quotidiano telematico a carattere informativo su www.regioni.it

a cura del Comitato di settore per il comparto sanità (art.3 D.Lgs.396/97)
della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome

periodico telematico quotidiano a carattere informativo
registrato il 17/03/2003 presso il Tribunale Civile di Roma Sezione Stampa n.106/2003
Proprietario ed editore: Cinsedo - Centro Interregionale Studi e Documentazione
Redazione: via Parigi, 11 - 00185 - Roma
Direttore editoriale: Marcello Mochi Onori
Direttore responsabile: Marco Tumiati
In redazione: Stefano Mirabelli (caporedattore); Giuseppe Schifini (vice caporedattore)
tel. 06.488829200 - fax 06 4881762

RENZO ALESSI – LORENZO BROCCOLI
SAMUEL DAL GESSO – MONICA PAIOLA – GISELDA RISCHITELLI

LA DIRIGENZA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE NEL CONTRATTO DI SETTORE 2002-2005

Manuale commentato delle disposizioni contrattuali

Roma 2006

GLI AUTORI

RENZO ALESSI *è responsabile della direzione risorse umane e formazione della segreteria sanità e sociale della regione veneto. Fa parte in qualità di esperto tecnico del Comitato di Settore Sanità per i CCNL del personale dipendente.*

LORENZO BROCCOLI *è responsabile del servizio attività giuridico amministrativa e sviluppo risorse umane in ambito Sanitario della Regione Emilia-Romagna. Fa parte in qualità di esperto tecnico del Comitato di Settore Sanità per i CCNL del personale dipendente.*

SAMUEL DAL GESSO *attualmente responsabile delle risorse umane della azienda ospedaliera di Melegnano (MI). Fa parte in qualità di esperto tecnico del Comitato di Settore Sanità per i CCNL del personale dipendente e per gli Accordi Collettivi Nazionali dei professionisti sanitari convenzionati.*

MONICA PAIOLA *è referente presso la direzione risorse umane e formazione della segreteria regionale sanità e sociale della Regione Veneto in materia di ccnl del personale dipendente. Collabora con gli esperti tecnici del comitato di settore del comparto sanità dal 2003.*

GISELDA RISCHITELLI *funzionario presso la direzione generale dell'Azienda ULSS 16 di Padova, collabora con gli esperti tecnici del comitato di settore del comparto sanità dal 2003.*

PREMESSA

L'attività degli esperti e dei tecnici delle Regioni e delle Province autonome, supporto indispensabile per la Conferenza delle Regioni, comporta spesso elaborazioni frutto di lavoro qualificato. Si tratta di un patrimonio di conoscenze la cui diffusione nell'ambito dei sistemi regionali può rappresentare un contributo positivo. In particolare con questo primo quaderno di documentazione di *regioni.it*, si vuole proprio offrire, come del resto suggerisce il titolo, un "manuale per l'applicazione" del contratto collettivo nazionale di lavoro delle aree della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale, nella convinzione che la condivisione dei contenuti di questa area contrattuale possa facilitarne la comprensione e rappresentare anche un percorso di crescita nella gestione di una importante materia.

Con questo volume prende dunque il via una iniziativa editoriale che intende rendere fruibile un settore complesso come quello relativo alla contrattazione collettiva personale del SSN.

Desidero ringraziare gli autori e l'intero Comitato di Settore del Comparto Sanità per l'impegno profuso in occasione dei rinnovi contrattuali in un momento delicato per lo sviluppo e il futuro della sanità italiana.

Questo volume è la testimonianza più evidente della concretezza del lavoro svolto dalle Regioni e mi auguro che questa iniziativa sia apprezzata e trovi riscontri e motivi di interesse in tutte le Regioni e Province Autonome.

Vasco Errani

Presidente della Conferenza delle Regioni
e delle Province autonome

PREFAZIONE

Il lavoro contenuto in questo "manuale per l'applicazione" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro parte normativa 2002-2005 e parte economica 2002-2003 delle Aree della Dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale viene da lontano: è il frutto di alcuni anni di esperienza professionale maturati in seno al Comitato di Settore, di cui mi onoro di essere Presidente su designazione della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome.

Anni nei quali si è approfondito un confronto sia tecnico che politico tra le Regioni, le quali – rispondendo ad un preciso mandato costituzionale – stanno cercando di portare un miglioramento al sistema della contrattazione in un'ottica più alta del proprio "particulare", politico o territoriale.

Non entro negli aspetti tecnici esaminati dettagliatamente dal testo, che mi auguro possano contribuire a far chiarezza nell'applicazione di un contratto di per sé complesso e probabilmente – come spesso succede nei testi contrattuali – reso ancora più oscuro da linguaggi e tecnicismi decifrabili solo da addetti ai lavori. Mi limito ad accennare a due concetti che ritengo rilevanti per l'Area della dirigenza del SSN e che si possono leggere tra le righe dei testi contrattuali: la **responsabilità dirigenziale**, espressa almeno in parte negli articoli dedicati all'orario di lavoro e ai servizi di continuità assistenziale e la **valorizzazione della professionalità**, che si può desumere dagli articoli che trattano della formazione continua e della valutazione delle attività.

Credo che il sistema sanitario italiano, che stando ai pareri degli esperti è uno tra i migliori del mondo, abbia sempre più bisogno di professionisti che lavorino con una passione non contenibile nei limiti di ore da prestare o di volumi da raggiungere, consapevoli di essere sempre sotto esame (e che esame, trattandosi della salute delle persone…!), desiderosi di migliorare continuamente le proprie qualità umane e professionali, dovendo metterle a servizio di chi ha più bisogno.

Credo anche che una responsabilità professionale così preziosa debba essere adeguatamente valorizzata, nella consapevolezza che il lavoro di tutti i professionisti della Sanità si esprime, più o meno direttamente, nel prendersi cura della persona che soffre e quindi non può mai essere considerato banale o ripetitivo. Occorre superare quell'approccio al lavoro da "catena di montaggio" – che spesso condiziona le direzioni aziendali – creando le condizioni organizzative e gestionali affinché possano emergere le competenze, i meriti e i talenti che qualificano le prestazioni e i servizi resi nel sistema sanitario.

Come possono i CCNL contribuire a questo delicato compito? I CCNL non danno ricette: sono uno strumento, tendono a introdurre regole e meccanismi che – se formulati tempestivamente e usati correttamente – possono costituire opportunità di sviluppo del sistema e di riconoscimento del lavoro svolto dai professionisti che ne sono protagonisti.

Da questo punto di vista occorre ridare dignità allo strumento contrattuale, introducendo una profonda riforma dell'attuale sistema di contrattazione, dei soggetti e delle procedure sulle quali si regge. Occorre mettere fine alle lungaggini burocratiche che dilatano i tempi

di stipula dei contratti nazionali, con danno per chi lavora ma anche per le Aziende che li devono applicare; ai rimpalli di responsabilità che disarmano, soprattutto nell'ambito della sanità "regionalizzata", le Istituzioni che hanno potestà in materia; alle incertezze sui costi derivanti dai rinnovi contrattuali che contribuiscono ad aumentare il deficit strutturale di risorse. Occorre dare spazio e fiducia alle parti direttamente coinvolte nel merito dei problemi, attraverso autonomie e responsabilità precise al centro come nelle realtà territoriali; tempi rapidi di avvio e conclusione dell'iter di approvazione dei contratti; costi certi di attuazione degli accordi presi.

Solo così potremo raggiungere quello che oggi sembra un sogno irrealizzabile: arrivare alla stipula dei contratti nazionali nei tempi coerenti con la vigenza degli stessi, contribuendo in tal modo a ridare allo strumento contrattuale l'efficacia che gli è propria. Solo così potremo, dal punto di vista dei diritti e dei doveri di chi lavora, aiutare il sistema sanitario ad avere maggiori garanzie di efficienza e qualità.

Romano Colozzi

Assessore al Bilancio della Regione Lombardia
Presidente del Comitato di Settore, Comparto Sanità

IL COMITATO DI SETTORE PER IL COMPARTO SANITÀ

Il Comitato di Settore per il Comparto sanità, così come gli analoghi organismi riferiti alle diverse aree della contrattazione pubblica, è stato istituito ai sensi dell'art. 46 del Decreto Legislativo n. 29 del 1993, ora art. 41 del Decreto Legislativo n. 165 de 2001.

La nascita dei Comitati di settore si è resa necessaria al fine di assicurare e concretizzare il potere di indirizzo dell'Amministrazione pubblica nei confronti dell'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale per la pubblica amministrazione) nelle diverse fasi contrattuali. Ciascun comitato definisce le proprie regole di funzionamento e di deliberazione.

In particolare, il Comitato di Settore per il Comparto sanità elabora le linee di indirizzo per i contratti collettivi nazionali dei dipendenti dell'area del comparto (infermieri, personale del ruolo tecnico, amministrativo ecc) e della Dirigenza, e quelle per la Medicina Convenzionata (Medici di base, farmacisti, ecc).

Tali direttive, dopo essere state approvate dal Governo, chiamato a verificarne la compatibilità finanziaria e legislativa, segnano i "paletti" entro i quali l'ARAN deve muoversi nel corso delle fasi contrattuali e di confronto con le Organizzazioni sindacali.

Il Comitato di Settore per il Comparto sanità è presieduto dal 2001 da **Romano Colozzi** (Assessore alle Finanze della Regione Lombardia e Coordinatore della Commissione Affari Finanziari della Conferenza delle Regioni) ed è composto da:

Giovanni Bissoni, Assessore alle Politiche della Salute della Regione Emilia Romagna;

Ezio Beltrame, Assessore alla Salute e Protezione Sociale della Regione Friuli Venezia Giulia;

Alberto Tedesco, Assessore alle Politiche della Salute della Regione Puglia;

Enrico Rossi, Assessore al Diritto della Salute della Regione Toscana e Coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle Regioni;

Flavio Tosi, Assessore alla Sanità della Regione Veneto;

Remo Andreolli, Assessore alle Politiche della Salute della Provincia Autonoma di Trento.

Compongono inoltre il Comitato di Settore, Filippo Palumpo e Claudio Mastrocola quali rappresentanti del Governo, Franco Toniolo quale delegato tecnico per i rapporti fra il Comitato e il Coordinamento degli Assessori.

La Segreteria tecnica è invece composta da Renzo Alessi e Monica Paiola (Veneto), Lorenzo Broccoli e Ivan Trenti (Emilia Romagna), Samuel Dal Gesso (Lombardia), Cesarino Zago (Friuli Venezia Giulia).

RINGRAZIAMENTI

Gli autori ringraziano l'ARAN e, in particolare, la Dr.ssa Silvana Dragonetti, per il prezioso lavoro svolto durante la negoziazione anche con approfondimenti di singole disposizioni la cui riproposizione ha reso possibile l'arricchimento del testo.

Gli autori

PARTE PRIMA

CONSIDERAZIONI GENERALI

1. PREMESSA: UNA VISIONE D'INSIEME

La stipula di un contratto collettivo nazionale di lavoro che interessa oltre 120.000 dirigenti della pubblica amministrazione è sempre un momento importante per il funzionamento del Paese e per le ricadute sulla vita dell'intera comunità; se l'area di incidenza del contratto è quella relativa alla "salute" i suoi effetti applicativi assumono una rilevanza del tutto particolare.

In una logica sistemica dell'organizzazione del servizio sanitario nazionale, infatti la gestione del personale costituisce un sistema operativo che, pur alimentato dalle disposizioni programmatorie delle Regioni (piani e programmi), appare allo stesso tempo uno dei principali ambiti di azione che generano, a loro volta, input per la rimodulazione della progettualità generale.

Con tale consapevolezza le Regioni hanno inteso consolidare e riaffermare il carattere gestionale del contratto di lavoro, superando definitivamente la visione burocratica – amministrativa precedentemente in essere.

È questo l'ambito nel quale s'iscrive il contratto che ci apprestiamo a commentare, ben sapendo che a livello nazionale si vive una delle fasi più importanti della stagione contrattuale, quella che disegna le coordinate di lavoro per la contrattazione aziendale e rimodella lo schema dei diritti e dei doveri valevoli per l'intera realtà nazionale, fase che va completata con un forte impegno di tutti i soggetti, nelle Regioni e nelle Aziende, finalizzato a concretizzare gli intendimenti voluti dai sottoscrittori.

L'oggetto di questo lavoro è il terzo contratto delle aree dirigenziali del servizio sanitario nazionale stipulato all'interno delle previsioni normative che vanno comunemente definite come la "*contrattualizzazione* del rapporto di lavoro" introdotte dal decreto legislativo n. 29 del 1993[1] e successivamente integrate nel decreto legislativo n. 165 del 2001[2].

Con questo CCNL si è completato l'intervento sull'insieme degli aspetti del rapporto di lavoro; infatti, mentre con il primo contratto (5 dicembre 1996 per il quadriennio 1994-1997) si sono affrontati gli ambiti relativi alla ridefinizione del sistema degli incarichi (come previsto dal decreto legislativo n. 502 del 1992[3] e dallo stesso decreto legislativo n. 29 del 1993,

[1] Decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29: "razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421." pubblicato nella gazzetta ufficiale del 6 febbraio 1993 n. 30 e ripubblicato con testo aggiornato nella gazzetta ufficiale del 25 maggio 1998 n. 98/l (il decreto è stato abrogato dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, art. 72 lett. t).

[2] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001 - Supplemento Ordinario n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001).

[3] Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 7 gennaio 1994 n. 4.

citato) e la determinazione delle risorse disponibili (a seguito dell'accordo Governo-Confederazioni del luglio 1993[4], con l'introduzione dell'opzione dei "*fondi contrattuali*", nozione, questa, che avremo modo di approfondire più avanti); con il successivo secondo contratto (8 giugno 2000 per il quadriennio 1998-2001) si è adeguato il modello degli incarichi dirigenziali alle volontà del legislatore che introduceva, con il decreto legislativo n. 229 del 1999[5] il carattere "dell'esclusività del rapporto di lavoro" del dirigente sanitario e si è completato il processo di contrattualizzazione riferito all'insieme delle norme generali regolanti il rapporto di lavoro (assenze, valutazione e altro) già previste in varie disposizioni normative tra le quali si ricorda il TU n. 3 del 1957[6]. Con questo terzo contratto di lavoro (3 novembre 2005 per il quadriennio 2002-2005) si è inteso affrontare sia il tema della ristrutturazione del trattamento economico, armonizzandolo con quello già in essere negli altri comparti della pubblica amministrazione e sia quello dell'adeguamento e della ridefinizione della così detta *retribuzione per particolari condizioni di lavoro,* detta anche *"del disagio"*.

Lo schema all'interno del quale la contrattazione si è sviluppata ha assunto due distinte logiche di lavoro: la prima corrisponde alla necessità di definire, o ridefinire, l'ambito entro il quale viene prevista l'azione delle Regioni in materia di gestione della contrattazione, tenuto conto del nuovo assetto istituzionale conseguente la modifica del titolo V della Costituzione[7] e del contenuto dell'accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni dell'8 agosto 2001; la seconda si fonda sulla consapevolezza della necessità di sviluppare appieno i contenuti di metodo, ma non solo, rientranti nell'accordo governo-confederazioni del 1993, citato.

Il primo intendimento ha trovato concretizzazione con una puntuale pronuncia delle Regioni, attraverso il Comitato di Settore (organismo previsto dal decreto legislativo n. 29 del 1993), delle linee di indirizzo (direttiva) con le quali si è dato il mandato negoziale all'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni). Con tali linee di indirizzo il comitato di settore dell'area sanità, oltre che esprimersi su aspetti propri del negoziato, ha inteso ridisegnare la stessa architettura contrattuale attraverso: l'individuazione dell'ammontare certo delle risorse destinate alla contrattazione, la costruzione di un meccanismo di definizione delle risorse responsabilizzante per ogni singola Regione, il superamento del meccanismo della perequazione tra Regioni (ex articolo 7 del CCNL 8 giugno 2000), la definizione di pari opportunità a ciascuna realtà regionale e, infine, l'individuazione in ambito contrattuale del livello di intervento regionale sia nella relazione tra le parti sociali, sia nel rapporto con le Aziende.

Il secondo intendimento ha inteso perseguire e valorizzare pienamente l'accordo del 1993 che prevede, tra l'altro e principalmente, due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale, sia per il "privato" che per il "pubblico". Il primo livello di contrattazione (quello nazionale) è finalizzato all'individuazione di regole omogenee garantite (obbligo contrat-

[4] Accordo 23 Luglio 1993: Presidenza del Consiglio dei Ministri – Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

[5] Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229: "Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 165 del 16 luglio 1999 – Supplemento Ordinario n. 132).

[6] Decreto Presidente Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3: Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato-Statuto degli impiegati civili dello Stato (pubblicato nella GU 25 gennaio 1957, n. 22 Supplemento Ordinario).

[7] Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3: "Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione" (pubblicata nella G.U. serie generale n. 248 del 24 ottobre 2001).

tuale) valevoli su tutto il territorio e riguardanti in particolare l'adeguamento del trattamento economico al trend inflativo in termini di salvaguardia del potere d'acquisto. Al secondo livello, quello aziendale, viene rinviata tra le altre materie, la disciplina correlata alla remunerazione della produttività e al raggiungimento degli obiettivi strategici che hanno, per definizione, specificità e caratteristiche locali.

Se nel settore privato questo modello è radicato storicamente e culturalmente, la sua applicazione nella pubblica amministrazione ha rappresentato e per certi versi rappresenta, un momento di discontinuità rispetto alla storia della contrattazione in tale ambito. Infatti, procedendo molto schematicamente, nella situazione antecedente il decreto legislativo 29 del 1993, nella pubblica amministrazione, e quindi nel servizio sanitario nazionale, accanto ad una *contrattazione nazionale* (con la parte pubblica rappresentata direttamente dal Governo nella persona del suo Ministro per la funzione pubblica) e i cui risultati venivano assunti in un atto unilaterale del Governo (più precisamente con un Decreto del Presidente della Repubblica), era previsto un livello di contratto di Ente con mere caratteristiche applicative ed espressamente individuato come "*livello decentrato*".

In altri termini il confronto espresso in sede di singolo Ente tra la direzione dello stesso e i rappresentanti dei dipendenti, rappresentava un momento di discussione e tutt'al più di interpretazione delle disposizioni contrattuali già contenute, puntualmente ed esaustivamente, nel regolamento contrattuale divenuto Decreto del Presidente della Repubblica. Per questo motivo la denominazione della contrattazione viene definita come "*decentrata*".

Con la previsione normativa del decreto legislativo n. 29 del 1993 e con il successivo accordo del luglio 1993, il secondo livello ha mutato profondamente natura ed ha assunto caratteristiche di vera negoziazione, trasformandosi da "*decentrato*" ad "*integrativo*". Infatti l'accordo precisa che gli istituti della contrattazione integrativa devono essere diversi e non ripetitivi rispetto al CCNL e devono essere evitate sovrapposizioni e frammentazioni. Questa mutazione non ha una semplice valenza di adeguamento terminologico, bensì individua appieno il profondo mutamento perseguito e che si può così schematizzare: accanto al contratto nazionale, che delinea le coordinate di azione, viene prevista a livello aziendale una fase di integrazione delle regole da attuarsi attraverso l'esplicarsi di un potere regolamentare che affronta anche parti fondamentali del rapporto di lavoro, si pensi al sistema degli incarichi professionali e alla verifica degli obiettivi raggiunti, che rappresentano parti non marginali, ma il cuore stesso dell'azione contrattuale.

Questa modifica, intervenuta su esplicita volontà sia del legislatore che dei soggetti sociali, assume ovviamente le caratteristiche di un processo culturale, in quanto richiede un approccio diverso delle parti (direzioni aziendali e rappresentanze dei lavoratori) e tra le parti, nei confronti del contratto stesso che non può più essere visto come una "situazione" o un "fatto" esterno, slegato dal contesto lavorativo, bensì come uno strumento gestionale di lavoro utile, o meglio indispensabile, per coniugare i diritti e doveri di chi svolge il lavoro con le esigenze della struttura (Azienda). L'evoluzione normativa trova un momento di importanti novità nell'elaborazione del decreto legislativo n. 80 del 1998 che ha introdotto elementi di flessibilità nella pubblica amministrazione e nella gestione delle risorse umane.

Il contratto collettivo assume così la veste di strumento di gestione del personale e come tale va "vissuto", "interpretato" e "usato", finalizzando la sua operatività (non la sola applicazione) alla costruzione di un rapporto proficuo tra l'azienda e il proprio personale. Certo questo approccio può portare a risultati diversi tra azienda ed azienda, pur prevedendo le stesse condizioni di partenza, senza che ciò costituisca una contraddizione, facendo, al contrario, parte della natura stessa dello strumento gestionale; l'importante è che la differenziazione sia una risposta coerente alle esigenze proprie di ogni singola realtà aziendale. Infatti

solo con questa caratterizzazione di coerenza si favorisce e si contribuisce allo sviluppo del processo di aziendalizzazione fortemente voluto dal legislatore a partire dalla legge delega n. 421 del 1992[8].

Il contesto finora descritto si completa con il ruolo che le Regioni hanno inteso riservarsi, in ambito contrattuale, al fine proprio di guidare il processo di aziendalizzazione.

Questo ruolo si caratterizza come "coordinamento" ed è relativo alle materie oggetto di appositi e aggiuntivi finanziamenti regionali, alla formazione continua (che nel settore sanità è regolata dal decreto legislativo 502 del 1992), nonché ad altre materie di particolare rilevanza per le aree dirigenziali. Esso viene descritto puntualmente dall'articolo 9 del contratto oggetto di questa analisi e si concretizza attraverso il previsto confronto con le Rappresentanze sindacali, con un atto unilaterale della Regione cioè una direttiva alle Aziende.

Va evidenziato che, essendo questa procedura contrattualmente prevista, la direttiva regionale assume carattere vincolante per le Aziende, in particolare per le materie che il CCNL espressamente rinvia all'ambito regionale.

2. ALCUNI BREVI CENNI RELATIVI AL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Non si vuole in questa sede ripercorrere l'evoluzione della normativa in ambito sanitario, ma appare sufficiente delineare per brevi cenni le innovazioni introdotte dal legislatore riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro, da un lato, e la struttura dell'intervento sanitario, dall'altro, in quanto ambedue hanno avuto importanti riflessi sul contratto nazionale oggetto del presente lavoro.

La disciplina del rapporto di lavoro

La legge delega n. 421 del 1992 (in particolare l'articolo 2) e il decreto legislativo n. 29 del 1993 (integrato dai decreti legislativi n. 470[9] e 546[10] del 1993 e dal decreto legislativo n. 80 del 1998[11], infine rinnovellato con il decreto legislativo n. 165 del 2001), riguardanti la nuova disciplina del rapporto di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche individuano una omogeneità di azione all'interno delle disposizioni presenti nel codice civile. Si tratta senza dubbio di una omogeneità più che di una unificazione effettiva; infatti, come ora-

[8] Legge 23 ottobre 1992, n. 421. Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale.

[9] Decreto legislativo 18 novembre 1993, n. 470 "Disposizioni correttive del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, recante razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego".

[10] Decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 "ulteriori modifiche al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, sul pubblico impiego" (pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 304 supplemento ordinario del 29/12/1993).

[11] Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 80 "Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59" (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 82 dell'8 aprile 1998 – Supplemento Ordinario n. 65).

mai risulta consolidato nella letteratura in materia, "*non è possibile perseguire i fini ai quali l'amministrazione è istituzionalmente preposta, sganciandola dalle categorie giuridiche del diritto amministrativo che, sotto questo profilo, riveste il ruolo e la funzione di un diritto speciale contrapposto al diritto comune a tutti i soggetti che operano nell'ordinamento, contenuto nel codice civile*"[12].

Questa lettura del carattere e della natura delle disposizioni trova conferma nel mantenimento nell'area riservata al diritto amministrativo di alcune materie o aspetti quali: le modalità di accesso e di selezione per tutti i dipendenti della pubblica amministrazione, alcune categorie di dirigenti e alcuni enti pubblici. Queste disposizioni quindi, più che unificare il "pubblico" con il "privato" ovvero più che privatizzare il rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione hanno sviluppato la "contrattualizzazione" del rapporto medesimo.

L'intendimento appare chiaro dalla lettura dei cinque aspetti che si sottolineano di seguito:

1 il rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione (ivi compreso il servizio sanitario nazionale) è disciplinato, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 165 del 2001, articolo 2, comma 2[13], dal codice civile (libro quinto, titolo secondo, capo primo) e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;

2 il rapporto pattizio tra le parti è regolato mediante contratti collettivi (nazionali ed integrativi) e contratti individuali, come previsto dalla legge n. 421 del 1992, articolo 2, e decreto legislativo 165 del 2001, articolo 2, 3ºcomma;

3 la contrattazione nazionale prevede rappresentanze dei lavoratori (organizzazioni sindacali) e rappresentanza delle amministrazioni (ARAN), rafforzando così l'elemento paritario indispensabile al fine di attivare una vera fase contrattuale. L'Agenzia per la rappresentanza negoziale per le pubbliche amministrazioni (ARAN) è stata istituita dal decreto legislativo n. 29 del 1993, e completato dal DPCM n. 144 del 1994;

4 coerentemente con i punti precedenti, il legislatore delegato ha previsto che, nelle materie soggette alla disciplina del codice civile, "delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi", le amministrazioni operino con i poteri del privato datore di lavoro (decreto legislativo n. 165 del 2001 articolo 5, comma 2[14]);

5 le controversie riguardanti i rapporti di lavoro vengono assegnate al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro (decreto legislativo n. 165 del 2001, articolo 63[15]).

[12] L. Fiorillo-C. Russo "lavoro pubblico" E.L.

[13] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" Articolo 2 *Fonti* omissis. 2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario.

[14] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". Articolo 5: *Potere di organizzazione* omissis. 2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacita' e i poteri del privato datore di lavoro.

[15] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" Articolo 63: Controversie relative ai rapporti di lavoro.

Rimangono attribuite alla giurisdizione del giudice amministrativo (TAR) le controversie relative alle responsabilità giuridiche dei singoli operatori nell'espletamento delle procedure amministrative, gli organi, gli uffici e i modi di conferimento della loro titolarità, i principi fondamentali di organizzazione degli uffici, i procedimenti di selezione e di avviamento al lavoro, la disciplina della responsabilità e della incompatibilità tra lavoro pubblico e altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici nonché i ruoli, le dotazioni organiche e la loro consistenza complessiva.

La strutturazione del servizio sanitario nazionale

In questa sede è sufficiente sottolineare la volontà del legislatore di avviare ed accentuare il processo di riordino del servizio sanitario nazionale a partire dagli anni '90, articolando il medesimo lungo due direttrici: una riguardante la struttura vera e propria, cioè le unità locali sanitarie e l'altra il personale dirigente (sanitario in primis) che in esse opera.

Questi due aspetti sono stati tenuti in forte correlazione nella convinzione (politica e sociale) che essi siano fortemente interdipendenti tra di loro ed influiscano in uguale misura sul sistema complessivamente inteso.

Il processo di riordino si è sviluppato in due fasi temporali: la prima ha rappresentato una forte discontinuità rispetto al modello nato con la legge di riforma di fine anni '70 (n. 833 del 1978[16]), pur confermandone i principi generali, ed è stata attuata dalle disposizioni contenute nella legge delega n. 421 del 1992 e dai successivi decreti legislativi n. 502 del 92 e n. 517 del 1993[17]; la seconda fase ha accentuato il processo di aziendalizzazione e si è concretizzata con la legge delega n. 419 del 1998 e il conseguente decreto legislativo n. 229 del 1999 citato e, successivamente, con la legge n. 138 del 2004[18].

Con le disposizioni caratterizzanti la prima fase, il legislatore ha inteso introdurre nel "sistema sanitario" il modello aziendale, riconoscendo in esso la tipologia organizzativa più efficace per affermare e perseguire in materia di sanità quei principi di efficienza, produttività e di corretta gestione delle risorse che caratterizzano il mondo "privato" e che si ritrovavano nelle disposizioni contenute nella legge n. 142 del 1990[19], riguardante la riorganizzazione delle autonomie locali.

Le citate normative del biennio 1992/1993 hanno previsto, molto schematicamente:

1 il ruolo programmatorio, di indirizzo e controllo della Regione, ampliati dalle previsioni di possibili interventi autofinanziati (articoli 2 e 13 del decreto legislativo n. 502 del 1992); questo ruolo è valorizzato dalla predisposizione di piani e programmi che, pur previsti già dalla legge di istituzione del Servizio sanitario nazionale, non furono mai emanati.

[16] Legge 23 dicembre 1978, n. 833 Istituzione del servizio sanitario nazionale (pubblicato in gazzetta ufficiale 28 dicembre 1978, n. 360, suppl. ord.).

[17] Decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517 - Modificazioni al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (pubblicato in gazzetta ufficiale. 293, del 15 dicembre).

[18] Legge 26 maggio 2004, n. 138: "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 marzo 2004, n. 81, recante interventi urgenti per fronteggiare situazioni di pericolo per la salute pubblica" pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 29 maggio 2004.

[19] Legge 8 giugno 1990, n. 142: Ordinamento delle autonomie locali (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 12 giugno 1990, n. 135, S.O.).

2 la configurazione delle strutture del servizio sanitario nazionale con carattere di "aziende", attribuendo alle medesime autonomia amministrativa, patrimoniale, gestionale, contabile e tecnica (articolo 3 del decreto legislativo n. 502 del 1992);

3 l'individuazione di due tipologie di azienda: quella sanitaria e quella ospedaliera (con requisiti specifici espressamente individuati, tra i quali ruolo sostanziale viene ad essere assunto dalla presenza dell'università e in particolare la facoltà di medicina);

4 la delimitazione degli ambiti di intervento dei Comuni (competenti solo ad esprimere i bisogni sanitari delle comunità locali, ma senza potere di intervento né programmatorio né gestionale) e della stessa Regione;

5 l'individuazione dell'organo monocratico di governo dell'azienda (il direttore generale), dei suoi compiti e delle sue responsabilità in ordine ai risultati di efficacia, efficienza, imparzialità e caratterizzanti la forma di autonomia gestionale;

6 l'introduzione di un riordino delle carriere del personale dirigente sanitario non più fondate su elementi di rigidità e percorsi concorsuali, bensì su incarichi di lavoro, professionali e gestionali, assegnati dalle aziende, ovviamente sulla base di un sistema di regole contrattualmente previsto e disciplinato.

L'adeguamento delle norme contrattuali a questo nuovo quadro normativo è avvenuto con il contratto collettivo nazionale 1994-1997, stipulato il 5 dicembre 1996.

Nelle disposizioni normative assunte nella seconda fase (legge n. 419 del 98 e decreto legislativo n. 229 del 99) sono stati introdotti alcuni elementi integrativi (e solo parzialmente modificatori) resisi necessari dalla sperimentazione gestionale delle norme del 1992.

In particolare e sempre schematicamente:

1 è stato introdotto un nuovo carattere delle strutture del servizio sanitario nazionale; infatti il legislatore ha previsto che "in funzione del perseguimento dei loro fini istituzionali, le unità sanitarie locali si costituiscono in aziende con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale" (decreto legislativo n. 502 del 1992, articolo 3, comma1-bis);

2 questo elemento valorizza maggiormente il ruolo dell'organo monocratico di vertice, al quale viene assegnata la responsabilità "della gestione complessiva", diversamente dalla configurazione precedente che, come abbiamo visto, pur in presenza di un'ampia sfera di autonomia delimitava l'autonomia delle aziende e degli enti "all'autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica";

3 la revisione introdotta dal legislatore delegato (con il citato decreto legislativo 229 del 1999) si sviluppa in maniera parallela al consolidamento delle disposizioni riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro la quale, a sua volta, assegna ai dirigenti l'esclusiva responsabilità amministrativa e di conduzione "degli uffici";

4 coerentemente con quanto finora descritto viene rafforzato il potere organizzatorio dell'organo di vertice, con una accentuazione, quindi, del processo di aziendalizzazione e questo avviene attraverso la definizione di un "atto aziendale" (decreto legislativo 502 del 1992, articolo 3), assunto dal direttore in piena autonomia, fatto salvo il potere di indirizzo della Regione;

5 viene previsto (decreto legislativo 502 del 1992, articolo 15) il ruolo unico del personale sanitario dirigente (medici, odontoiatri, veterinari, biologi, fisici, chimici, psicologi, farmacisti);

6 accanto al ruolo unico della dirigenza viene stabilito che il rapporto di lavoro con il servizio sanitario nazionale è di natura esclusiva, principio introdotto dal decreto legislativo 229 del 1999[20], rinviando alla contrattazione nazionale la definizione del sistema degli incarichi, delle penalizzazioni, dei premi incentivanti, del sistema valutativo e della indennità di esclusività di rapporto;

7 si sono definite le tipologie e gli ambiti per l'attività libero professionale del dirigente sanitario, i regimi della medesima, l'incompatibilità e il relativo sistema sanzionatorio.

L'adeguamento delle norme contrattuali a questo nuovo quadro normativo è avvenuto con il contratto collettivo nazionale 1998-2001, stipulato l' 8 giugno 2000.

Il legislatore, infine, è nuovamente intervenuto con la legge n. 138 del 2004, modificando parzialmente le disposizioni precedenti e in particolare, introducendo la reversibilità nell'opzione di rapporto (esclusivo-non esclusivo), rinviando opportunamente all'ambito contrattuale la ridefinizione coerente delle disposizioni.

Tale ridefinizione e adeguamento, è l'oggetto principale del contratto collettivo nazionale per il quadriennio 2002-2005 stipulato il 3 novembre 2005, qui oggetto di analisi.

3. LA STRUTTURA DEL TESTO E IL METODO

Predisporre un manuale di interpretazione e di applicazione dei nuovi contratti della dirigenza del Servizio sanitario nazionale, soffermandosi anche sulle considerazioni tecniche e gestionali emerse durante la fase negoziale, sulle linee che hanno guidato la trattativa e sulle ragioni delle parti, è opera complessa e temeraria che ha richiesto fin dall'inizio precise scelte di impostazione generale e di metodo.

Questa premessa metodologica intende dare le necessarie ragioni della struttura espositiva, del linguaggio, della collocazione dei commenti e delle informazioni contenute così come originariamente concepite, al fine di facilitare al massimo la conoscenza, la comprensione e la valutazione di chi di tale lavoro potrà servirsi.

Destinatari principali di questo lavoro saranno innanzitutto i dirigenti stessi, primi fruitori del contratto collettivo nazionale di lavoro e la dirigenza aziendale che dovrà darne applicazione e avviare la fase integrativa aziendale.

Come noto il Servizio sanitario nazionale vede articolata la propria dirigenza in due distinte aree di contrattazione che danno luogo a distinti testi contrattuali, anche se costruiti in maniera omogenea ed armonica, con differenze derivate solo dalla specificità della singola area.

Le aree raggruppano una, l'area III, i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo e l'altra, l'area IV, i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari.

L'articolazione in aree e il raggruppamento conseguente dei profili viene fatta prima di avviare la negoziazione attraverso un accordo quadro. Nella fattispecie il riferimento è il CCNQ del 23 settembre 2004 "accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005".

Vista la natura prettamente tecnica ed applicativa che si è voluto dare al presente lavoro, appare marginale soffermarci sulle ragioni che hanno portato alla individuazione di due distinte aree di contrattazione per il servizio sanitario nazionale, è sufficiente evidenziare che

[20] Decreto legislativo 502/1992, art. 15-bis e seguenti.

anche questa fase, cioè quella di definire i soggetti interessati dai singoli contratti collettivi, è una fase "pattizia" o meglio contrattuale, dove le parti si confrontano sulla base dei propri convincimenti che, per definizione, possono cambiare nel corso della storia contrattuale.

Nella fase iniziale del lavoro, tempo di scelte e impostazioni di metodo, si è posta all'attenzione su una prima alternativa ovvero affrontare un lavoro distinto per ciascuna delle aree e dei relativi CCNL stipulati oppure tentare un lavoro unico. La scelta, data la quasi sovrapposizione tra i due testi sottoscritti, è approdata su quest'ultima opzione, pur nella consapevolezza della necessità di operare, le opportune distinzioni sottolineando ed evidenziando le singole specificità.

Di conseguenza nel testo, anche per facilitarne la lettura, la fruibilità e la consultazione, partendo dall'analisi del contratto della dirigenza medica e veterinaria, si procederà ad un unico commento ed analisi e si evidenzieranno, in corso d'opera, anche graficamente, le specificità e le differenze contenute nel contratto della dirigenza sanitaria, professionale tecnica ed amministrativa, raggiungendo così la completezza dell'analisi unitamente all'unicità del testo.

In appendice, infine, troveranno collocazione i due distinti testi contrattuali sottoscritti.

I contenuti del lavoro sono articolati in tre sezioni:

a) *considerazioni generali*
in questa sede viene delineato il quadro generale di riferimento, l'assetto metodologico del lavoro e il modello negoziale in vigore.

b) *commento del testo del contratto.*
Costituisce la parte centrale del manuale: prevede un esame analitico di ogni articolo (salvo alcuni argomenti che hanno richiesto una visione di insieme), la sottolineatura delle novità rispetto alle precedenti disposizioni, le possibili difficoltà applicative ed alcune chiavi di lettura che si ritengono utili per meglio definire e collocare le singole problematiche.
Nella redazione del commento sono stati inseriti alcuni importanti richiami normativi ritenuti utili per favorire una migliore comprensione dell'insieme, ma si è voluto evitare di accentuare la fase di ricostruzione giuridica di ogni singola norma per non appesantire eccessivamente l'esposizione. Peraltro nella parte conclusiva del lavoro si riporta una elencazione della principale normativa richiamata, al fine di consentire un eventuale approfondimento.

c) *appendice normativa e testi contrattuali.*
In questa parte si riportano per completezza e rapidità di consultazione i testi dei contratti di entrambe le aree di riferimento e delle norme maggiormente utilizzate nel corso del commento.

4. LA PROCEDURA DI NEGOZIAZIONE NAZIONALE

La riflessione relativa alla struttura e al modello contrattuale parte dalla constatazione che ormai è consolidato il ritardo con il quale vengono stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro, soprattutto quelli relativi ai bienni economici che effettivamente vengono sottoscritti a ridosso, se non oltre la loro naturale scadenza.

Tale fenomeno non solo produce le ovvie tensioni sociali, ma anche, e soprattutto, ripercussioni negative riguardanti proprio l'essenza e il merito del contratto medesimo; tra le conseguenze derivate dalla difficoltà applicativa insite nella retroattività va posto in rilievo il

minor peso che vengono ad assumere importanti parti contrattuali come quelle relative al salario variabile, correlato alla produttività e ai risultati, cioè proprio quelle a maggior contenuto "gestionale".

Le ragioni che determinano questa situazione sono strutturali cioè fondano le loro radici proprio nel modello stesso della contrattazione, così come esso deriva dalle disposizioni normative in materia e in primo luogo dall'articolo 47 del decreto legislativo n. 165 del 2001[21], e sue integrazioni e modificazioni.

L'insieme procedurale è molto complesso, articolato in tre fasi, in ciascuna delle quali è previsto un ulteriore sviluppo di lavoro.

Le tre fasi sono:

a) fase propedeutica alla negoziazione;

b) fase della negoziazione vera e propria;

c) fase di perfezionamento e conclusione dell'iter negoziale.

La *fase a)*, propedeutica alla negoziazione vera e propria si scompone a sua volta in tre distinti momenti.

Il primo momento prevede *la definizione delle aree contrattuali*. Essa si realizza attraverso un contratto collettivo nazionale quadro (CCNQ) stipulato tra ARAN e confederazioni sindacali, ai sensi della Legge 15 marzo 1997, n. 59 e successivi provvedimenti conseguenti, nonché dal decreto legislativo 165/2001[22]. L'ARAN in questo caso riceve il mandato alla negoziazione da una direttiva del Comitato Intersettoriale che è costituito dalla rappresentanza di tutti i Comitati di Settore della pubblica amministrazione, ed è presieduto dal Ministro per la Funzione Pubblica. La parte sindacale è rappresentata esclusivamente dalle confederazioni (e non dalle singole organizzazioni di categoria).

Un secondo momento riguarda la *definizione della rappresentatività*. L'ARAN verifica che le organizzazioni sindacali posseggano il requisito della "maggiore rappresentatività", con riferimento a ciascuna area negoziale. Gli elementi per definire tale aspetto sono diversi per ogni area in conseguenza della presenza o meno di procedure elettive a livello aziendale. La "maggiore rappresentatività" è il requisito previsto dalle disposizioni legislative per consentire alla singola organizzazione sindacale di partecipare alla fase negoziale. Il sistema di individuazione di questo requisito è particolarmente complesso in quanto le Organizzazioni Sindacali possono, nella loro sfera di autonomia organizzativa e di scelta, "associarsi" tra di loro per ottenere l'elemento essenziale in parola. La verifica viene svolta dall'ARAN propedeuticamente ad ogni periodo temporale al quale la negoziazione si riferisce, in altre parole per ogni biennio contrattuale.

In un terzo momento si avvia *la definizione degli intendimenti negoziali*. Anche questa fase contiene elementi procedurali di forte complessità in quanto in essa interagiscono più soggetti istituzionali con ambiti di azione diversificati. Schematicamente, per quanto riguarda la parte pubblica, l'ARAN acquisisce il mandato a negoziare attraverso una deliberazione del Comitato di Settore (in rappresentanza delle Regioni e, nel caso della sanità, del Ministro della Salute). La direttiva del Comitato, i cui contenuti generali, ivi comprese le risorse utilizzabili, devono essere coerenti con la direttiva generale prodotta dal Comitato

[21] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" Articolo 47 "Procedimento di contrattazione collettiva".

[22] Legge 15 marzo 1997, n. 59 "Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 17 marzo 1997).

Intersettoriale, per produrre effetti deve essere assunta dal Consiglio dei Ministri, previo parere favorevole del Ministro dell'Economia e del Ministro per la Funzione Pubblica; il primo con riferimento alle compatibilità economiche e il secondo le compatibilità con i principi della citata direttiva generale.

Nel caso in esame l'atto di indirizzo iniziale del Comitato di Settore, di cui all'articolo 47, comma 1 del decreto legislativo 165 del 2001[23], è stato adottato il 2 luglio 2003 e successivamente integrato il 17 giugno 2004.

La successiva *fase b)* prevede l'insediamento del tavolo negoziale e l'esplicarsi della vera e propria fase negoziale che trova conclusione in due tempi ovvero in due atti: una ipotesi di accordo (preintesa) e il contratto vero e proprio. Ambedue questi atti si considerano legittimamente sottoscritti se le Organizzazioni Sindacali firmatarie raggiungono il 51% di rappresentatività.

In alcuni casi, e fra questi quello qui esaminato, diventa necessaria la stesura di un terzo atto (propedeutico alla preintesa) denominato verbale tecnico. Nella stagione contrattuale considerata la sottoscrizione del verbale tecnico è avvenuta il 12 maggio 2005 e la successiva ipotesi di contratto il 21 luglio del medesimo anno.

La *fase c)* si articola in due sub-fasi, logicamente strettamente correlate tra di esse. Schematicamente:

1) l'iter è avviato dalla trasmissione dell'ipotesi contrattuale sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali da parte dell'ARAN (come previsto dall' articolo 47, commi 3, 4 e 5 del decreto legislativo 165 del 2001[24]), al Comitato di Settore che esprime il

[23] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" Articolo 47 Procedimento di contrattazione collettiva.

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono deliberati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale e negli altri casi in cui e' richiesta una attività negoziale dell'ARAN. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al Governo che, non oltre dieci giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.

omissis

[24] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Articolo 47 Procedimento di contrattazione collettiva.

omissis

2. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Il comitato di settore esprime, con gli effetti di cui all'articolo 41, comma 1, il proprio parere entro cinque giorni dalla comunicazione dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il parere e' espresso dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri.

4. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-*bis* della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità' dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e può acquisire a tal fine elementi istruttori e valutazioni da tre esperti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La designazione degli esperti, per la certificazione dei contratti collettivi delle amministrazioni delle regioni e degli enti locali, avviene previa intesa con la Conferenza Stato-regioni e con la Conferenza Stato-citta'. Gli esperti sono nominati prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti.

omissis

parere, ai sensi e con gli effetti di cui all'articolo 41, comma 1 del più volte citato decreto legislativo n. 165 del 2001[25], in merito alla corrispondenza tra quanto sottoscritto e quanto richiesto, all'ARAN, all'avvio della trattativa con le direttive citate.
Nell'ipotesi remota di parere negativo il documento viene rispedito all'ARAN per la riapertura del negoziato; viceversa nell'ipotesi di parere positivo, che rappresenta la generalità di quanto finora accaduto, la preintesa viene inviata al Governo per il parere di congruità con gli intendimenti espressi in sede di direttiva generale (Comitato intersettoriale).

2) l'ARAN, acquisito il parere positivo del Comitato di Settore e del Governo, invia la preintesa, corredata da una relazione tecnico-illustrativa redatta ai sensi del decreto legislativo n. 165/2001, articolo 47, comma 4 e dell'articolo 48, comma 3, alla Corte dei Conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge n. 468/1978[26]. L'Organo contabile si pronuncia entro 15 giorni (termine perentorio) dal ricevimento del documento contenente la quantificazione dei costi contrattuali e le relative fonti di finanziamento.
In caso di parere positivo l'ARAN è autorizzata a stipulare il contratto collettivo nazionale; in caso di parere opposto o di richiesta di ulteriori chiarimenti (prassi diventata usuale nel tempo) l'ARAN è tenuta a fornire quanto richiesto, previa l'acquisizione di una ulteriore pronuncia da parte del Comitato di Settore.
Qualora la Corte dei Conti mantenga il convincimento negativo, l'ARAN deve acquisire un espresso mandato alla stipula del contratto da parte del Comitato di Settore che si esprime, a sua volta, attraverso una direttiva, sottoposta al tipico procedimento di esecutività (parere del Governo).
Solo a termine di questo iter complesso e lungo, nella sua temporizzazione, l'ARAN è nelle condizioni di accedere alla stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Molti autori[27] rilevano una palese contraddizione tra la natura della procedura di contrattualizzazione sopra sommariamente descritta, e la contrattazione collettiva stessa, dove la natura privatistica di quest'ultima viene parzialmente negata dalla necessità di garantire l'evidenza pubblica ben rappresentata dall'esigenza di razionalizzare e contenere il costo del lavoro pubblico, in rapporto ai vincoli della finanzia.

La parzialità della contraddizione risiede sul fatto che essa incide nella fase dell'azione pre contrattuale della parte pubblica e non su quella della negoziazione vera e propria, diversamente da quanto succedeva in regime pre decreto legislativo n. 29/93 oggi n. 165/2001, dove il risultato del "negozio" attuato direttamente dal Governo con le Organizzazioni Sindacali diventava atto unilaterale della pubblica amministrazione attraverso lo strumento del Decreto del Presidente della Repubblica.

[25] Articolo 41 *Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN* .

1. Le pubbliche amministrazioni esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale attraverso le loro istanze associative o rappresentative, le quali danno vita a tal fine a comitati di settore. Ciascun comitato di settore regola autonomamente le proprie modalita' di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

omissis

[26] Legge n 468 del 29 novembre 1978.
"Nuove norme in materia di bilancio e di contabilità dello Stato".

[27] Su tali tematiche si veda, tra gli altri S. Dragonetti e altri "Il personale delle Aziende sanitarie", giuffrè editore 2002.

PARTE SECONDA

L'ANALISI DEL CONTRATTO

IL COMMENTO ALLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Il testo contrattuale si compone di tre parti, ciascuna delle quali, a sua volta, si suddivide in titoli, capi ed articoli.

Le tre parti sono:

PARTE NORMATIVA: disposizioni attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro;

PARTE ECONOMICA: il trattamento economico e il sistema di utilizzo delle risorse contrattualmente definite;

PARTE FINALE: le disposizioni transitorie e finali.

La parte prima, a sua volta, si articola in tre titoli: le disposizioni generali (articoli 1-2); la disciplina delle relazioni sindacali (articoli 3-9); le disposizioni relative al rapporto di lavoro (articoli 10-32).

Nel commento si è proceduto seguendo, anche graficamente e nell'impostazione dei capitoli e paragrafi, la numerazione delle parti, titoli, capi e articoli del testo contrattuale, salvo che per alcune materie per la trattazione delle quali si è ritenuto più opportuno procedere delineando l'insieme delle disposizioni.

CAPITOLO 1

PARTE NORMATIVA

disposizioni generali

LE DISPOSIZIONI GENERALI – TITOLO I

Articolo 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

L'articolo 1 delimita l'ambito di applicazione della disciplina contrattuale; la sua formulazione nel complesso è molto simile a quella contenuta nel recente contratto del personale del comparto e contribuisce, attraverso l'introduzione di legende, ad una maggiore leggibilità e comprensione del testo.

Il CCNL si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri, veterinari (area medico-veterinaria) e ai dirigenti sanitari, professionali, tecnici e amministrativi, (area SPTA), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendenti delle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale espressamente indicati nel CCNQ riferito alla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002, successivamente modificato con il CCNQ del 24 settembre 2004.

Pertanto il contratto collettivo nazionale va applicato al personale delle aziende sanitarie e ospedaliere del servizio sanitario nazionale, delle agenzie regionali per la prevenzione dell'ambiente (ARPA), degli istituti zooprofilattici, degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) e degli istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalenti funzioni sanitarie.

Malgrado la formulazione di questo articolo non sia nuova rispetto a quella dei precedenti contratti, il secondo comma introduce una novità importante poiché affronta l'ipotesi – tutt'altro che remota – della applicabilità della disciplina contrattuale a tutto il personale dirigente dipendente di aziende ed enti interessati dai processi di sperimentazioni gestionali, di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi la costituzione in fondazioni e i processi di privatizzazione.

Il dettato contrattuale però introduce un preciso limite al riguardo, vale a dire l'applicazione della norma a questi dirigenti è possibile fino alla individuazione o definizione della nuova disciplina contrattuale relativa al rapporto di lavoro, in altri termini fino alla stipula del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o la definizione di un nuovo comparto pubblico di destinazione.

Al personale che transita nel "sistema privatistico" viene dunque garantita una tutela che prima non era prevista e cioè l'applicazione delle disposizioni contrattuali del quadriennio normativo 2002-2005 e fino alla emanazione di nuove disposizioni.

La dichiarazione congiunta n. 1 integra questo articolo, esprimendo il parere del tavolo negoziale nazionale nel ritenere che le fondazioni costituite da capitale pubblico per almeno il 51 per cento, vadano considerate nella loro natura pubblica e che, di conseguenza, le leggi regionali riconoscendo tale carattere acconsentano la permanenza nel comparto del SSN del personale coinvolto.

Le disposizioni contrattuali qui delineate hanno inteso individuare una prima risposta anche al contenuto nel decreto legislativo n. 288/2003[28] che contiene le norme di riordino degli IRCCS (a norma dell'articolo 42, comma 1 della legge n. 3/2003[29]) e che prevede, tra l'altro, la trasformazione di questi Istituti in fondazioni e da qui il rapporto di lavoro dei dirigenti acquisisce natura privatistica (articolo 11 decreto legislativo 288/03).

Si ritiene di porre particolare attenzione, tra tutti i processi sopra indicati, a quello relativo alle sperimentazioni gestionali, introdotto dall'articolo 4, comma 6 della Legge 412/91[30], confermato dall'articolo 9 del decreto legislativo 502/92 e dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 229/99 che introduce i profili di garanzia rispetto a possibili pregiudizi per il servizio pubblico, che potrebbero derivare dal ricorso a forme di collaborazione pubblico/privato. La norma riconosce esplicitamente alle Regioni il potere di proposta dei relativi progetti coerente con gli obiettivi del piano sanitario regionale e motivata da ragioni di economicità e di miglioramento della qualità assistenziale, ma li assoggetta a un atto autorizzatorio della Conferenza Stato-Regioni.

Le strutture del Servizio Sanitario Nazionale possono in tal caso avviare forme di collaborazione con soggetti privati.

Il quadro normativo, come si è venuto a configurare nel corso del tempo, oltre a confermare il ruolo della sperimentazione gestionale quale strumento per offrire adeguati spazi di collaborazione fra soggetti pubblici e privati, ha affidato alle Regioni il ruolo centrale nel processo di sviluppo dell'istituto, investendole direttamente della potestà autorizzatoria.

La sperimentazione costituisce uno strumento per superare gradualmente, attraverso processi monitorati, la rigidità del sistema di regolazione pubblica del settore della sanità e introdurre in esso, attraverso forme di collaborazione con altri soggetti, strumenti e modelli gestionali diversi, finalizzati alla ricerca di maggiori margini di efficacia e produttività.

Non si tratta di un mutamento fine a se stesso, bensì della individuazione di modelli fondati su analisi precise di costi e benefici; proprio per questo motivo appare coerente la norma qui esaminata.

Ne consegue che l'applicabilità del CCNL è confermata sino a quando, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, non si individui una nuova disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero fino alla stipula del contratto collettivo quadro che definisca un nuovo comparto pubblico di destinazione ove le aziende rimangano in tale ambito.

Il comma 3 dell'articolo 1 contiene una norma di chiarimento poiché precisa quali parti dell'articolo 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (cosi come modificato dal CCNL 5 agosto 1997 a seguito della non registrazione della Corte dei Conti) rimangono applicabili dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368/2001[31].

Il contratto nazionale delle aree dirigenziali disciplina tutti i rapporti di impiego, siano essi a tempo indeterminato o determinato, con l'esclusione delle forme atipiche di lavoro

[28] Decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288.
"Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a norma dell'articolo 42, comma 1, della legge 16 gennaio 2003, n. 3" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 250 del 27 ottobre 2003).

[29] Legge 16 gennaio 2003, n. 3.
"Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 15 del 20 Gennaio 2003 - Supplemento Ordinario n.5).

[30] Legge 30 dicembre 1991, n. 412.
"Disposizioni in materia di finanza pubblica" (pubblicata nella G.U. 31 dicembre 1991, n. 305).

[31] Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2001).

previste dalla Legge Biagi, cosi come se ne esclude l'applicazione al personale con contratti di somministrazione. È stato altresì confermato dal comma 3 che anche il personale con incarico ex articolo 15 septies del decreto legislativo 502/92 è destinatario del presente contratto (si veda chiarimento ARAN del 20 febbraio 2002[32]).

Si tratta di un importante richiamo alla particolare modalità di applicazione della disciplina contrattuale riservata ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato dettata dal CCNL del 5 agosto 1997, un contratto collettivo integrativo che modifica in parte l'articolo 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 e l'articolo 62, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000. In sostanza si prevede che i casi in cui le aziende – per l'area medico veterinaria – ricorrono ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'articolo 15 septies, comma 1, del decreto legislativo 502/1992.

A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità ed i requisiti richiesti per il conferimento di tale tipologia di incarichi, sentite le organizzazioni sindacali.

Oltre a quanto delineato, la dichiarazione congiunta n. 1 esprime un parere in merito al ricorso, da parte delle aziende delle tipologie di impiego denominate "collaborazioni coordinate e continuative".

In tale dichiarazione viene sottolineato il contenuto della circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 4 del 15 luglio 2004, con la quale lo stesso Dipartimento pone limiti e regole all'utilizzo, da parte delle pubbliche amministrazioni, di questa tipologia di reclutamento[33]. In materia va menzionata la consolidata giurisprudenza della Corte dei Conti, la quale ha più volte ribadito l'impossibilità di affidare, mediante rapporti di collaborazione, i medesimi compiti che sono svolti dai dipendenti dell'amministrazione pubblica, proprio al fine di evitare una duplicazione delle funzioni ed un aggravio di costi[34].

In particolare si sottolinea in modo esplicito che il ricorso a questa tipologia di contratti debba essere limitato ad una ristretta cerchia di fattispecie professionali e che a tale limitazione le aziende si devono attenere.

Per la prima volta un contratto collettivo nazionale della dirigenza (di ambedue le aree dirigenziali) affronta direttamente il problema dei contratti atipici, che ha assunto, soprattutto negli ultimi anni, una forte rilevanza nella intera pubblica amministrazione, ivi comprese le aziende sanitarie.

I restanti commi dell'articolo 1 rappresentano, come già accennato, una sorta di legenda semplificata del contratto stesso e al tempo stesso un utile "dizionario" dei termini e denominazioni utilizzati.

[32] ARAN 20 febbraio 2002 - Prot. 1943: "Chiarimenti sulle clausole dei CCNL 1998-2001 della dirigenza del SSN, aree medica e veterinaria e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, stipulati l'8 giugno 2000".

omissis

31) CCNL del 5 agosto 1997, artt. 13 e 62 (o 63 per SPTA) dei CCNL 8 giugno 2000 relativamente alle assunzioni a tempo determinato

omissis

Il rapporto che si instaura ai sensi dell'art. 15 septies è un rapporto di lavoro a tutti gli effetti, sia pure a tempo determinato e non un rapporto regolato dall'art. 2222 del c.c.

[33] Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica – circolare 15 luglio 2004, n.4 "Collaborazioni coordinate e continuative. Presupposti e limiti alla stipula dei contratti. Regime fiscale e previdenziale. Autonomia contrattuale." Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale N. 203 del 30 Agosto 2004.

[34] Si veda fra le altre la Sentenza n. 229/2004 del 16 settembre 2004 – Sezione giurisdizionale Basilicata – Affidamento consulenza a professionisti esterni – ammissibile purchè basata sui principi di economicità, razionalità e sussidiarietà rispetto al personale appartenente all'amministrazione.

Con questa sentenza la Corte ha precisato che gli incarichi di collaborazione devono riguardare professionalità elevate e non presenti all'interno dell'Ente conferente. Inoltre, gli obiettivi fissati nell'incarico devono essere specifici e non generici. Un altro elemento essenziale è poi la valutazione dell'effettivo obiettivo raggiunto.

Articolo 2
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

La formulazione dell'articolo 2 è analoga a quella già presente nei precedenti contratti.

In questo articolo si stabilisce che il periodo di vigenza delle disposizioni contrattuali è il quadriennio 2002-2005 per la parte giuridica e il biennio 2002-2003 per la parte economica.

L'articolo 2 fissa la decorrenza degli effetti che, salvo diversa indicazione, ha inizio dal giorno successivo alla data della stipula del contratto, come previsto dal decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 40, comma 4. Il medesimo viene integralmente pubblicato nella Gazzetta Ufficiale con lo scopo, esclusivo, di assicurare una sua massima divulgazione ed informazione.

I contratti qui esaminati sono stati stipulati il 3 novembre 2005, con decorrenza 4 novembre 2005.

Le aziende e gli enti hanno l'obbligo di applicare entro 30 giorni dall'entrata in vigore (data della stipula) del CCNL le disposizioni di carattere economico e giuridico vincolanti ed automatiche, ivi comprese le spettanze economiche retroattive.

L'individuazione di tali disposizioni va ricercata in quelle che per la loro applicazione non necessitano in nessun caso e in nessuna maniera di ulteriori fasi integrative di contrattazione collettiva o individuale.

In particolare in questa fattispecie rientrano le disposizioni riguardanti i benefici contrattuali relativi al trattamento fondamentale e quelli con destinazione vincolata dal contratto nazionale (ad esempio la ridefinizione delle indennità notturne e festive).

Per tutte le altre disposizioni le Aziende ed Enti hanno l'obbligo contrattuale di avviare le procedure applicative nei tempi previsti, fermo restando che le decorrenze sono fissate dal contratto stesso, in alcuni casi espressamente, si pensi all'istituzione dell' indennità di Ufficiale di polizia giudiziaria (artt. 51 e 52 del CCNL area medica e veterinaria mentre per i dirigenti sanitari articolo 50) e in altri casi in modo implicito, come nel caso delle disposizione a carattere di interpretazione autentica contenute nell'articolo 24 "disposizioni particolari".

Nulla è innovato per quanto riguarda la scadenza del contratto: il rinnovo è tacito, di anno in anno qualora una delle parti, con le modalità e i termini stabiliti, non ne dia formale disdetta.

Allo scopo di evitare i periodi di vacanza contrattuale le organizzazioni sindacali devono presentare le piattaforme entro tre mesi dalla scadenza, periodo questo in cui le parti non possono procedere ad azioni dirette o assumere iniziative unilaterali.

Infine si è stabilito che decorso inutilmente tale periodo di vacanza contrattuale ai dipendenti è corrisposta una indennità secondo i tempi definiti dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993 e in applicazione della procedura di cui agli articoli 47 e 48, comma 1 del decreto legislativo n. 165 del 2001[35], con carattere automatico e senza richiedere alcuna negoziazione.

Con l'ultimo comma l'articolo 2 procede alla disapplicazione del medesimo articolo del precedente contratto.

[35] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Articolo 47 - Procedimento di contrattazione collettiva; Articolo 48 - Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica.

SCADENZE E ADEMPIMENTI *(articolo 2)*		
decorrenza e durata		
entrata in vigore		***4 NOVEMBRE 2005***
validità giuridica		***1 gennaio 2002- 31 dicembre 2005***
validità economica I biennio ***validità economica II biennio***		***1 /1/2002- 31/12/2003*** ***1 /1/2004- 31/12/2005***
prorogatio	***Le disposizioni restano in vigore fino alla sostituzione con il successivo CCNL, salvo diverse esplicite previsioni***	
tempi e procedure		
obbligo delle Aziende di dare applicazione agli istituti vincolati ed automatici		***entro 30 giorni dalla stipula***
		» ***trattamento fondamentale*** » ***voci accessorie già definite dal CCNL***
ADEMPIMENTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	***disdetta***	***3 mesi prima della scadenza***
	Presentazione delle piattaforme	***3 mesi prima della scadenza***

2.1 Obiettivi e strumenti

Articolo 3
RELAZIONI SINDACALI

L'intero titolo II è riservato al sistema delle relazioni sindacali che in sostanza, all'articolo 3, conferma quanto stabilito nei precedenti contratti, a partire dall'obiettivo fondamentale del sistema delle relazioni sindacali espressamente individuato dal CCNL 1998-2001 e cioè il "… contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività"

Va innanzitutto ricordato che il modello di relazioni sindacali assunto nel comparto sanità prevede un articolato rapporto tra parte pubblica e rappresentanze sindacali, all'interno di ogni singola azienda, tendente ad assicurare nel contempo la trasparenza delle decisioni e il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti della autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.

Questo assetto prevede quattro livelli di coinvolgimento:

- la contrattazione integrativa;
- la concertazione;
- l'informazione (preventiva o successiva);
- la consultazione.

A ciascuna di queste tipologie il contratto collettivo nazionale assegna specificatamente delle materie e degli ambiti in cui i soggetti sono chiamati ad operare nell'azienda. Va evidenziato che l'articolazione delle materie nelle suddette tipologie non sono materia di contrattazione aziendale o, più propriamente, tale articolazione è indisponibile al confronto aziendale.

Appare opportuno, infine, un cenno alle procedure di raffreddamento previste da ambedue i precedenti CCNL della dirigenza (CCNL 8 giugno 2000, all'articolo 11) e qui espressamente confermate.

Si tratta di procedure dirette a garantire i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti. Attraverso la clausola di raffreddamento, si mira a prevenire conflitti tra le parti in momenti particolarmente delicati ovvero nella fase precedente la contrattazione integrativa; infatti si prevede, come obbligo contrattuale, che durante il primo mese di negoziato le parti non assumano iniziative unilaterali e azioni dirette; la medesima regola vale anche per la concertazione e la consultazione.

Tra le procedure di raffreddamento particolare rilievo assume "l'interpretazione autentica del CCNL" (articolo 12 del CCNL 8 giugno 2000) alla quale si perviene per risolvere gli

eventuali dubbi interpretativi, secondo quanto previsto dallo stesso legislatore nel decreto legislativo n. 165/2001, articolo 49[36].

Sono le parti che hanno sottoscritto il contratto che ricompongono il tavolo originario di negoziazione al fine di chiarire il significato della clausola controversa, ciò avviene con un apposito "accordo di interpretazione autentica", stipulato con le procedure stabilite dal medesimo decreto legislativo n. 165/2001 all'articolo 47[37]. Affinché il contratto di interpretazione autentica abbia efficacia tra le parti è necessario l'assenso delle rappresentanze sindacali, che avevano sottoscritto il CCNL originario.

La disposizione contrattuale controversa, oggetto dell'interpretazione sopra richiamata, nel momento in cui viene "reinterpretata" scompare, determinandosi la sostituzione di diritto con la nuova clausola che, quindi, produce i suoi effetti sin dall'inizio della vigenza contrattuale della norma sostituita.

Al fine dell'attivazione della fattispecie prevista dal decreto legislativo n. 165/2001 più volte citato, è necessaria, come molti autori hanno dimostrato[38], la concorrenza di più elementi che sono: l'elemento oggettivo (attualità della controversia interpretativa), le parti contraenti (la limitazione soggettiva delle parti legittimamente interessate in quanto firmatarie del contratto originario) e la definizione del significato della clausola da interpretare (delimitazione dell'oggetto dell'interpretazione).

All'attivazione della procedura in commento, più volte si sono appellati in questi anni i giudici del lavoro. Va tenuto conto che, mentre permane l'obbligo contrattuale (e di legge) delle parti a ricomporre il tavolo negoziale, non c'è viceversa (sia dall'esperienza maturata in questi anni sia dalla lettera dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 165/2001) obbligo alcuno di addivenire ad accordo o modificatore o confermante. In tal caso l'ARAN formula un verbale di incontro che pone fine alla procedura e, di fatto, mantiene la norma controversa, lasciando al confronto aziendale o al giudice del lavoro interessato l'interpretazione da assumere nel caso specifico.

Articolo 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Nell'ambito della tipologia della "contrattazione integrativa aziendale" il sistema di relazioni sindacali, descritto precedentemente assegna in via prioritaria le materie con contenuto economico diretto o implicanti l'erogazione del trattamento accessorio; si pensi in particolare ai criteri per l'attribuzione del salario di risultato (produttività per il comparto), alla

[36] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Articolo 49: Interpretazione autentica dei contratti collettivi.

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

[37] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Cit .Articolo 47: Procedimento di contrattazione collettiva.

[38] Tra gli altri: Barbieri M. – Leccese V. "L'amministrazione del contratto tra interpretazione autentica a transazione collettiva" in "l'impiego pubblico nel diritto del lavoro" a cura di Rusciano M., Zoppoli L., Giappichelli, 1993.; Fiorillo L. – Russo C., op.cit. 1995).

determinazione delle voci retributive correlate allo svolgimento di attività particolarmente disagiate, allo spostamento di risorse tra i fondi contrattuali (regola della permeabilizzazione dei fondi).

Quest'insieme è stato integrato dal contratto collettivo nazionale attraverso l'istituto del rinvio, con le materie puntualmente ed esaustivamente elencate prevedendo espressamente, al comma 1, che la contrattazione integrativa aziendale avviene utilizzando le risorse previste dal contratto e più specificatamente riportate nei fondi contrattuali di cui agli articoli 54, 55 e 56 dello stesso.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa, così individuate, si suddividono in tre sottogruppi che possiamo schematizzare in:

1. *materie riferite al rapporto tra la parte pubblica e quella sindacale (lettera A – articolo 4);*
2. *materie relative all'utilizzo delle risorse, definite nel CCNL, e per le quali il medesimo rinvia la individuazione dei criteri generali alla sede aziendale (lettera B – articolo 4);*
3. *materie attinenti temi prettamente collegati alle condizioni di lavoro nelle singole aziende e per le quali la contrattazione nazionale non sarebbe nelle condizioni di dare una risposta efficace (lettere C, D, E, F e G – articolo 4).*

Il primo raggruppamento riguarda l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dalle azioni di sciopero. Si tratta di regolamentare quanto previsto dalla legge n. 146/1990[39].

Il secondo raggruppamento è strutturato prevedendo la definizione dei criteri generali per:

- la individuazione delle risorse (nell'ambito di quelle previste dal CCNL all'articolo 56) da attribuire ai dirigenti per la realizzazione di obiettivi aziendali generali, assegnati dall'azienda alle singole strutture e/o servizi individuati ai sensi del decreto legislativo 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e, soprattutto, dall'atto aziendale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 229/1999. L'assegnazione individuale della quota spettante avviene attraverso la retribuzione di risultato, per la quale si deve tener conto, in senso positivo e negativo, della valutazione dell'attività del singolo dirigente. Con tale affermazione l'articolo 4 conferma il carattere variabile della retribuzione di risultato e prevede esplicitamente "la valutazione" dell'operato del singolo dirigente come elemento determinante per l'attribuzione della medesima. Questa correlazione comporta implicitamente che nel caso in cui la citata valutazione presentasse risultati negativi la retribuzione di risultato può essere ridotta in tutto o in parte, secondo quanto stabilito in sede negoziale poiché gli effetti economici sono determinati dalla contrattazione. È importante sottolineare che la collocazione tra le materie di contrattazione aziendale di questa relazione tra retribuzione di risultato e raggiungimento degli obiettivi rappresenta una novità in quanto nel precedente CCNL essa rientrava nella sfera della concertazione; il passaggio oggi fra le materie di contrattazione nell'intendimento dei contraenti dovrebbe favorire la costruzione di sistemi maggiormente condivisi. È importante sottolineare, come secondo dato innovativo, la previsione che la corresponsione della retribuzione in parola avvenga a posteriori e, comunque, "dopo la necessaria verifica almeno trimestrale"; questo elemento è stato introdotto proprio per rafforzare il consolidamento del siste-

[39] Legge 12 giugno 1990, n. 146: Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge. (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 137 del 14.6.90).

ma valutativo. Questo orientamento è stato rafforzato nell'ipotesi di contratto del II biennio 2004-2005 e più precisamente all'articolo 12.

- l'attuazione dell'articolo 43 della legge n. 449 del 1997[40]. Si tratta delle modalità di disciplinare a livello aziendale la possibilità offerta alle pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni "al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati".
- la distribuzione delle risorse contrattuali, tra i tre fondi previsti. Si tratta di una norma di carattere generale, e il riferimento alle risorse contrattuali, ivi comprese quelle regionali, rimane, in via esclusiva, il CCNL.
- la rideterminazione dei fondi stessi in rapporto alla riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale.

Il terzo raggruppamento conferma il livello di contrattazione aziendale per i seguenti argomenti: la formazione e l'aggiornamento, le pari opportunità, gli aspetti derivati dal decreto legislativo n. 626 del 1994[41], l'attività libero professionale intramuraria e le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni tecnologiche, organizzative e dei processi di esternalizzazione. Relativamente a quest'ultima fattispecie, va evidenziato che la negoziazione attiene esclusivamente all'ambito "degli effetti" vale a dire dell'impatto che tali processi possono avere sulle condizioni di lavoro dei dipendenti (in questo caso dirigenti), rimane, invece, esclusa tassativamente l'area della scelta organizzatoria che resta all'interno della sfera di autonomia aziendale[42].

Quest'insieme di materie rappresenta, quindi, l'universo della contrattazione collettiva integrativa aziendale, per la quale è previsto, infine, un apposito iter procedurale già delineato nell'articolo 11 del CCNL 8 giugno 2000.

In coerenza con i principi generali che guidano la contrattazione collettiva l'iter procedurale prevede che per le materie non direttamente riferite al trattamento economico (terzo raggruppamento) è obbligo contrattuale avviare il confronto negoziale, ma non è d'obbligo addivenire ad un accordo. In questo caso le parti, dopo 30 giorni riacquisiscono ciascuna la propria libertà di azione (come illustreremo più avanti commentando la "concertazione").

Per le altre materie, quelle del secondo raggruppamento, il mancato accordo presuppone l'assunzione delle linee applicative originarie già contenute nel CCNL di riferimento.

Con la dichiarazione congiunta n. 2, inoltre, viene ribadito il principio già previsto dall'articolo 2, comma 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in base al quale il trattamento economico è assegnato solo con la contrattazione collettiva nazionale oppure, nell'ambito previsto, di quella aziendale.

È utile riepilogare i principi di carattere generale che si applicano alla contrattazione integrativa di entrambe le aree:

[40] Legge 27 dicembre 1997, n. 449: "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 30 dicembre 1997 – S. O. n. 255).

Art. 43. Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività.

[41] decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 97/42/CE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

[42] in materia esiste una estesa e consolidata giurisprudenza; si veda in particolare Consiglio di Stato, sez. III, 6 maggio 1997, n. 608.

1. *l'obbligo di contrattazione sulle materie implicanti l'erogazione di risorse da destinare al trattamento economico, mentre per le rimanenti, decorsi i trenta giorni dall'inizio delle trattative (con possibilità di prorogare tale termine con ulteriori 30 giorni) senza che sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione.*
2. *i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i contratti collettivi nazionali, si svolgono sulle materie da questi stabilite e le eventuali clausole difformi sono nulle e pertanto inapplicabili. I contratti integrativi sono altresì nulli quando violano i limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente.*
3. *relativamente "all'immodificabilità del CCNL"in fase di contrattazione integrativa aziendale la giurisprudenza registra unanimi pareri e pronunce*[43].

Articolo 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE ED IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Questo articolo descrive le tappe del percorso negoziale previsto per attuare la contrattazione di secondo livello (integrativa).

Una precisazione di metodo dovuta, a parere di chi scrive, riguarda la norma introdotta da questo articolo al comma 2, che prevede la facoltà della Regione di non procedere alla definizione delle linee generali di indirizzo per le materie previste nel successivo ed innovativo articolo 9.

In tal caso per non bloccare immotivatamente l'attività contrattuale delle Aziende, le materie che il richiamato articolo 9 assegna e rinvia al confronto tra le parti in sede di singola Regione, ritornano disponibili nell'ambito della piena autonomia delle Aziende stesse prima dei 120 giorni fissati dall'articolo 9 medesimo.

Le modalità procedurali per la stipula ed il rinnovo del contratto integrativo confermano anche in questo caso, quelle già vigenti e sono sovrapponibili a quelle previste nell'analogo articolo del contratto del comparto. Il periodo di validità del contratto integrativo corrisponde a quello del contratto nazionale (comma 1), e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo (comma 5).

Ancora al comma 1 viene ribadita l'opportunità di affrontare, in una unica sessione negoziale, gli istituti rimessi alla contrattazione, al duplice fine di individuare con la massima puntualità la destinazione delle risorse e, nel contempo, favorire l'efficacia dell'azione contrattuale tra le parti. Anche se nelle realtà aziendali può apparire difficile dare puntuale applicazione a questa regola procedurale – sia per la complessità delle relazioni tra la rappresentanza di parte pubblica e le organizzazioni sindacali, sia per la natura stessa del processo negoziale – diventa contrattualmente opportuno e per certi versi indispensabile ribadire la necessità e la giustezza di perseguire questo orientamento.

Infatti, oltre che consolidare e sviluppare un approccio culturale di confronto fra le parti impostato sulla verifica del massimo livello di mediazione fra le esigenze dell'azienda e le aspettative e gli interessi dei lavoratori (espressi dalle organizzazioni sindacali), questo metodo diventa indispensabile perché il CCNL è stato costruito seguendo la logica del "budget generale", con finalizzazioni predeterminate, ma con la possibilità, in sede di contrattazione aziendale, di spostare risorse verso gli obiettivi che si intende perseguire. La logica è quella

[43] Si veda, tra gli altri, Consiglio di Stato, sez. VII, 26 maggio 1999, n. 667.

del "salvadanaio": individuare priorità e agire di conseguenza e in coerenza nell'ambito della destinazione delle risorse.

La delegazione di parte pubblica deve essere costituita entro trenta giorni dalla sottoscrizione del contratto nazionale (comma 3). Al coordinatore del tavolo di trattativa (solitamente il Direttore Generale o il suo delegato) spetta di condurre le trattative, formulare le proposte dell'ente ed esprimere la posizione unitaria della delegazione (di parte pubblica).

L'amministrazione è tenuta a convocare le organizzazioni sindacali entro 15 giorni dalla presentazione delle richieste di parte sindacale (comma 3). La mancata presentazione delle piattaforme non è di impedimento all'avvio delle trattative, ma non facilita lo sviluppo di regole mediate ed efficaci, mentre si configura come "obbligo contrattuale" la convocazione da parte dell'Azienda nei termini su descritti.

La delegazione trattante di parte sindacale è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

In merito a questa situazione si sottolinea la differenza esistente tra settore privato e settore pubblico in merito ai soggetti ammessi alla contrattazione aziendale; infatti mentre nell'universo privato è consolidata l'assoluta libertà negoziale, in quello pubblico è prevista una apposita e propedeutica procedura e, quindi, una sorta di "tutela giuridica" finalizzata proprio all'individuazione dei requisiti necessari per essere ammessi ai tavoli di contrattazione nei due livelli.

In premessa abbiamo approfondito la "procedura" relativa all'accertamento del possesso del requisito della "rappresentatività" negoziale nazionale; in quest'ambito è sufficiente confermare che i soggetti ammessi al tavolo negoziale aziendale sono le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL; in altri termini, quindi, si può affermare che la mancata firma del CCNL da parte di una Organizzazione Sindacale comporta una "autoesclusione" della medesima, dalle fasi applicative, ivi compresa la contrattazione di secondo livello[44].

La trattativa si conclude con la firma dell'ipotesi di accordo aziendale. Trattandosi di una ipotesi di contratto, i soggetti che non hanno firmato, ovviamente, possono farlo in sede di sottoscrizione definitiva.

Il contratto aziendale è valido, esecutivo ed esigibile se risulta firmato dalle parti contraenti e più precisamente:

- ***per la parte aziendale dal Direttore generale***
  Se la firma posta è quella del suo delegato, l'ipotesi contrattuale deve essere recepita formalmente dal Direttore generale a conferma che il testo sottoscritto corrisponde al mandato assegnato dai responsabili delle singole organizzazioni al delegato.
- ***per la parte sindacale***
  Quando il testo viene sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che rappresentano un certo "peso" e non necessariamente che raggiungano il 51% complessivo di rappresentatività, diversamente dalla contrattazione nazionale, spetta alla Azienda "valutare, sulla base dei principi discrezionali, se il grado di consenso raggiunto è tale da essere considerato sufficiente per la sottoscrizione, tenendo conto del "peso"che i firmatari esprimono"[45].

Nella contrattazione a livello aziendale, relativa alle aree della dirigenza, non trova applicazione la regola della media tra il dato elettorale e il dato associativo (prevista per il

[44] In tale maniera si è espressa la letteratura e la giurisprudenza in materia, si citano, tra i primi, Santoro Passatelli, "Sulla costituzionalità del nuovo art. 19 dello statuto dei lavoratori, in Gazzetta Giuridica, Italia Oggi n. 37/1996 e tra la seconda fattispecie Tar Lazio,ordinanza III, sez. n. 287/1997 e Consiglio di Stato, ordinanza n. 1174/1997).

[45] S. Dragonetti, il personale delle aziende sanitarie op. cit.).

personale del comparto), poiché non si è provveduto a costituire anche per la dirigenza la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) aziendale. L'Aran, supportata da un parere del Dipartimento della funzione pubblica, ha calcolato la rappresentatività solo sulla base del numero delle deleghe (dato associativo che deriva dal numero di adesioni alla sigla sindacale rilasciate all'amministrazione e inviato all'Aran a cura della Pubblica amministrazione e controfirmato da un rappresentante sindacale nella salvaguardia della riservatezza delle informazioni), con l'esclusione della media con il dato elettorale.

La azienda o ente ha l'obbligo di trasmettere l'ipotesi di accordo, unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale, al quale spetta verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto integrativo aziendale siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e con il bilancio aziendale (comma 4). In quest'ambito va ricordato, che in caso di rilievi l'azienda agisce analogamente all'ARAN verso la Corte dei Conti nell'ambito della contrattazione nazionale ovvero è tenuta a fornire i chiarimenti al collegio sindacale e, se questo non li ritenesse sufficienti, riconvoca il tavolo negoziale.

La tempistica è speculare a quella stabilita per la contrattazione nazionale. Viene, inoltre, confermato l'obbligo, per le amministrazioni, di trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva il contratto integrativo ai sensi dell'articolo 46, comma 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Sono nulle le clausole contrattuali non conformi o difformi al CCNL (articolo 4, comma 5).

Alcune note a margine: con l'entrata in vigore del contratto integrativo si apre una nuova fase, non meno complessa della precedente, e cioè quella che riguarda l'applicazione e la gestione degli istituti contrattuali, nel rispetto dei tempi di applicazione. In questo ambito è importante sottolineare che tra gli istituti aventi riflessi economici e che annualmente devono essere contrattati, rientra la determinazione dei fondi contrattuali e i sistemi di incentivazione al risultato. Tali materie caratterizzano il processo di negoziazione annuale, determinando e prefigurando delle possibili modificazioni e novazioni di clausole contrattuali integrative.

Si rammenta che le norme contrattuali hanno carattere vincolante per le parti e quindi la loro non applicazione dà diritto al soggetto che si ritiene leso di avviare una specifica azione di tutela.

Infine un ultimo richiamo alla normativa nazionale vigente in materia di contrattazione aziendale; tale legislazione e più precisamente il decreto legislativo n. 165/2001, articolo 46, comma 7[46] prevede la possibilità, per le Aziende, di richiedere la presenza dell'ARAN stessa al tavolo della negoziazione e ciò può avvenire o attraverso la figura della "rappresentanza" (sostituzione vera e propria della delegazione pubblica) o della "assistenza" (in forma di coadiuvante della delegazione aziendale).

[46] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Articolo 46: Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

omissis

7. I componenti sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 31 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, e del decreto legislativo 29 luglio 1999, n. 303. Il comitato dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati. Il comitato delibera a maggioranza dei componenti. Non possono far parte del comitato persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che ricoprano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

omissis

CONTRATTO INTEGRATIVO: TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE E IL RINNOVO *(articolo 4)*		
FASE DI AVVIO		
» ***unica sessione negoziale*** » ***individuazione e utilizzo annuale delle risorse*** » ***ha efficacia fino alla stipula del contratto successivo***		
adempimenti	***convocazione delle organizzazioni sindacali***	***entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme***
FASE DELLA STIPULA		
costituzione della delegazione trattante		***30 giorni dal giorno successivo alla stipula del CCNL***
convocazione della delegazione da parte dell'azienda		***30 giorni dalla presentazione delle piattaforme***
durata dal contratto integrativo		***4 anni***
ADEMPIMENTI	***l'azienda invia la preintesa al collegio sindacale (con la relazione tecnico-finanziaria)***	***entro 5 giorni dalla stipula***
	Il Collegio Sindacale effettua il controllo di compatibilità dei costi	***entro 15 giorni (silenzio assenso)***
	in caso di rilievi riprendono le trattative	***entro 5 giorni***
SOTTOSCRIZIONE		

Articolo 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

Completano il sistema delle relazioni sindacali aziendali, le seguenti tipologie di coinvolgimento delle parti sociali:

- ***la concertazione, la consultazione e l'informazione***
- ***le commissioni paritetiche***
- ***l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.***

Esaminiamo le diverse forme che assume il sistema di relazioni sindacali, attraverso le quali si realizza l'effettiva partecipazione alla vita aziendale, seguendo l'ordine espresso nel testo del contratto.

L'informazione è un livello di relazione sindacale che assicura trasparenza e partecipazione nella attività delle organizzazioni sanitarie e consiste nel comunicare e trasmettere documentazione ai soggetti sindacali.

L'informazione può essere preventiva o, anche, successiva; il CCNL prevede (comma 1, lett. A – secondo punto) che essa sia preventiva nelle materie riguardanti gli altri livelli di relazione sindacale ovvero la contrattazione, la concertazione e la consultazione.

Le disposizioni contrattuali prevedono che l'azienda informi periodicamente e tempestivamente le organizzazioni sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

In linea generale l'informazione dovrebbe avvenire almeno una volta all'anno al fine di divulgare opportunamente le informazioni di carattere generale (esempio organizzazione degli uffici, processi di dismissioni, esternalizzazioni e trasformazioni ecc.), utili per assicurare un'ampia partecipazione alla vita aziendale.

Le materie che prevedono una informazione da parte dell'azienda alle organizzazioni sindacali sono rimaste invariate rispetto al precedente contratto. Esse sono:

- ***rapporto di lavoro;***
- ***l'organizzazione degli uffici;***
- ***la gestione complessiva delle risorse umane;***
- ***costituzione dei fondi previsti dal contratto nazionale;***
- ***innovazione tecnologica;***
- ***eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione, con particolare riferimento agli impatti che questi hanno sull'organizzazione e condizione di lavoro;***
- ***altre materie per le quali il contratto integrativo voglia prevedere obbligo di informazione preventiva o successiva.***

La **concertazione** (comma 1, lett. B) consiste in una modalità di confronto tra le parti, su materie espressamente indicate nel contratto nazionale, che può concludersi con una intesa – che non ha natura contrattuale – oppure con posizioni diverse e a seguito delle quali ciascun soggetto riacquista la propria autonomia di azione nel distinto ruolo e responsabilità.

La concertazione deve seguire una procedura formale che si avvia con la richiesta di una delle parti; infatti la parte richiedente può essere sia quella pubblica, che avvia l'iter per la concertazione relativa ad una specifica materia contrattuale, oppure quella sindacale a segui-

to di una comunicazione aziendale. In quest'ultimo caso gli incontri devono essere avviati entro le 48 ore (per assicurare il confronto immediato e per scongiurare comportamenti arbitrari e opportunistici) e concludersi tassativamente entro 30 giorni dalla data della richiesta (comma 1, lett. B – punto 2). Non è strettamente vincolante il rispetto dei termini qualora la procedura venga avviata dall'azienda.

Dell'esito della concertazione viene redatto un verbale dal quale devono emergere le posizioni delle parti. È da questo assunto che ne viene in evidenza la natura stessa della concertazione ovverosia politica più che giuridica e contrattuale. Infatti l'azienda può procedere discrezionalmente, poiché la posizione delle organizzazioni sindacali non la vincola.

L'obbligo contrattuale da parte dell'azienda, quindi, non è quello di individuare l'accordo con la parte sindacale (peraltro comunque auspicabile) bensì quello di attivare e sostenere correttamente le procedure previste per questa fattispecie di relazione sindacale.

Va evidenziata, infine, la novità contrattuale che prevede, tra le materie oggetto di concertazione, i criteri generali di valutazione delle attività dei dirigenti.

La **consultazione** (comma 1, lett. C) consiste in una modalità di confronto tra le parti diretta a chiarire la posizione delle organizzazioni sindacali su materie specifiche. Per raccogliere queste informazioni si può procedere anche con mezzi "rapidi" come, ad esempio l'utilizzo della posta elettronica oppure con lo scambio di corrispondenza. Non è obbligatorio pervenire ad un accordo – come per la contrattazione collettiva integrativa – e non è necessario redigere un verbale – come per la concertazione. In altri termini questo rappresenta un livello di relazione sindacale con sfumature politiche e con caratteristiche di informalità. È indubbio che il peso di questo livello è molto leggero, ma può assumere connotazioni anche importanti, basti pensare che il ricorso costante alla consultazione, oltre a garantire trasparenza all'operato dell'azienda fornisce i presupposti per una partecipazione attiva dei lavoratori alla vita dell'azienda.

Il contratto collettivo nazionale definisce alcuni degli ambiti di consultazione da parte dell'azienda per quanto riguarda l'adozione di atti interni di organizzazione che hanno riflessi sul rapporto di lavoro, ivi compresi i casi in cui gli atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi che operano in ambiti territoriali sovraziendali; in questo caso la consultazione è facoltativa (comma 1, lett C – punto 1).

La consultazione è invece obbligatoria (comma 1, lett. C – punto 1, lett. a) e b) sull'organizzazione generale e la disciplina di strutture, servizi e uffici, compresa quella dipartimentale e distrettuale, e sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e nei casi che riguardano la sicurezza sul lavoro.

Accanto a queste fattispecie di relazioni sindacali il CCNL, al comma 2, conferma la facoltà di istituire, presso ogni Azienda e senza oneri aggiuntivi, degli organismi finalizzati ad assicurare un coinvolgimento e una partecipazione dei dipendenti alle attività aziendali.

Tra questi vengono individuate delle commissioni bilaterali, che si configurano come organismi deputati all'approfondimento di specifiche tematiche; particolare valenza vengono ad assumere quelle istituite per studiare l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale oppure in materia di sicurezza e igiene del lavoro e in materia di formazione. In ultima analisi le commissioni bilaterali possono essere definite come commissioni di studio e di analisi che si adoperano per la predisposizione di proposte.

2.2 Forme di partecipazione

Articolo 7
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

Il fenomeno del mobbing, ha assunto a livello mondiale ed europeo una forte valenza e molti episodi sono stati posti a rilievo con una denuncia sempre più frequente; proprio per tale motivo esso è diventato materia contrattuale anche per il personale dirigenziale al fine di tutelare il medesimo attraverso la rimozione delle cause del fenomeno.

Riconosciuto come forma di violenza morale o psichica attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti sul posto di lavoro nei confronti del dirigente (comma 1), il mobbing 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 il degrado delle condizioni di lavoro e tali da compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo.

Questo articolo rappresenta una novità contrattuale assoluta.

Viene istituito (comma 3), anche per la dirigenza del servizio sanitario nazionale, il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, già previsto in contratti di altri comparti della pubblica amministrazione.

Dagli anni '90 si sente sempre più spesso parlare di *stress, mobbing e burn out.* Le mutate condizioni di organizzazione del lavoro, le moderne tecnologie, l'incessante rivoluzione nel mondo del lavoro, hanno "reso la vita difficile" nel senso che emergono in continuazione nuove patologie professionali.

Da quanto specificato dalla prima sentenza in tema di risarcimento del danno biologico da mobbing[47], è mobizzato il dipendente "oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori" o dei colleghi, nei cui confronti vengono poste in essere "pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, a espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocandone catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio".

In assoluto, la Sanità è il settore lavorativo che si è dimostrato più a rischio. Infatti l'emanazione della risoluzione del Parlamento Europeo, in materia, che risale al 20 settembre 2001 (comma 2), è la risposta ad una ricerca nella quale l'affermazione ora riportata trova puntuale conferma.

L'articolo 7 non richiede particolari osservazioni dal punto di vista applicativo: al pari degli altri CCNL del settore pubblico, è prevista la costituzione, entro 60 giorni dall'entrata

[47] Tribunale di Torino 16/11/1999, in Foro it., 2000, I, c. 1554.

in vigore del CCNL, del Comitato paretico (per ciascuna delle aree contrattuali). È altresì indicata una elencazione dettagliata ed esaustiva (comma 3 lett. a - b - c - d) dei compiti assegnati al Comitato stesso che, è importante ricordare, non si configura in nessun caso come una sorta di "giudice", bensì come soggetto deputato ad approfondire il fenomeno, le cause che lo generano e, le eventuali ipotesi di superamento delle medesime.

Le proposte formulate dal comitato 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, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie (comma 4).

Recependo, infatti, la Raccomandazione Europea 92/131, anche le Aziende del Servizio Sanitario Nazionale devono munirsi di un Codice Etico per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Con questo provvedimento, la Commissione della Comunità Europea affrontava il problema della molestia nei luoghi di lavoro, dando al fenomeno una connotazione di effetto inquinante degli ambiti lavorativi, effetto che si ripercuote direttamente sulla capacità produttiva delle persone.

In questo scenario, importante risulta il ruolo la figura del consigliere di fiducia, richiamata espressamente al comma 4, figura prevista dalla Raccomandazione 92/131, che è chiamata a svolgere il ruolo di primo ascolto della vittima di molestia, e di mediazione tra quest'ultima e il molestatore, all'interno di una fase che viene definita "informale". Si tratta dunque del referente di fiducia al quale ogni dipendente potrà rivolgersi, ove sia oggetto di molestie, richiedendo consulenza e assistenza mirata e diversificata in relazione alle specifiche esigenze, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio.

Assume particolare importanza una chiara definizione dell'ambito di intervento, dei compiti e dei requisiti culturali e professionali dei soggetti idonei a svolgere il ruolo di consigliere di fiducia; quest'ultimo verrà quindi individuato fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali ed è una figura istituzionale, interna od esterna all'Azienda, che agisce in piena autonomia. A titolo esemplificativo si precisa che sono da considerarsi requisiti idonei il possesso della laurea in psicologia o sociologia, del diploma di assistente sociale, la frequenza di corsi di specializzazione in discipline psico-sociali, la partecipazione alle attività di associazioni che si occupano di temi attinenti. Il Consigliere di fiducia è designato dal Direttore generale.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, è previsto che il comitato potrà valutare l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'articolo 29 del CCNL 8 giugno 2000, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale (comma 5) finalizzati, tra l'altro, ad affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali (comma 5 lett. a - b).

Il comma 6 stabilisce le modalità di composizione del suddetto comitato. Questo è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto 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 del comitato, 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 (comma 6). I comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico e la partecipazione alle riunioni non dà diritto a nessun compenso.

Il comitato adotta altresì un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta (comma 7) da inviare alla Conferenza permanente regionale.

Infine una considerazione. Rappresenta una errata e per certi versi pericolosa interpretazione pensare al Comitato come una sorta di camera di compensazione per i dipendenti colpiti da mobbing, le competenze del Comitato sono cosa diversa rispetto alle competenze del Giudice del lavoro. Infatti il Comitato è un organismo di supporto e analisi che avvia le iniziative per contrastare il mobbing, per prevenirlo e per migliorare la qualità e la sicurezza nell'ambiente di lavoro; mentre il Giudice del lavoro interviene nel merito delle situazioni individuali sulle quali l'interessato ha chiesto la pronuncia del medesimo con le modalità previste dalla legge.

COMITATO PARITETICO SUL MOBBING *(articolo 7)*	
COSTITUZIONE	***entro*** ***60 giorni*** ***dalla sottoscrizione del CCNL***
durata in carica	***4 anni*** *(con possibilità di prorogatio)*
composizione	***1 componente per organizzazioni sindacali*** ***un pari numero per l'Azienda*** *(tra cui il Presidente)* ***1 rappresentante del Comitato Pari Opportunità;***
Adempimenti obbligatori	***ogni anno il Comitato predispone una relazione sulle attività svolte***
FUNZIONE COMPITI OPPORTUNITA'	» ***avviare iniziative per contrastare e prevenire il mobbing*** » ***migliorare la qualità e la sicurezza nell'ambiente di lavoro.*** » ***supportare i lavoratori in difficoltà*** ***nonché*** » ***raccogliere dati, analizzare le cause, formulare proposte alle aziende*** » ***la costituire sportelli di ascolto*** » ***istituire la figura del consigliere di fiducia*** » ***definire codici*** » ***formulare idonei interventi formativi***

2.3 Prerogative e diritti sindacali

Articolo 8
NORMA DI RINVIO ED INTEGRAZIONI

Il presente articolo rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'articolo 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 13 febbraio 2001 e loro successive modificazioni, affidando alle amministrazioni una lettura coordinata delle disposizioni contenute nei CCNL ed aventi riflesso sulla contrattazione integrativa (comma 1, 1º alinea).

Appare opportuno rammentare che solo i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL partecipano alla contrattazione integrativa. La convocazione per l'avvio delle trattative è quindi nominativa. Il dirigente sindacale accreditato può essere un dipendente dell'Amministrazione trattante o di altra Amministrazione o un dirigente sindacale delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Viene modificato (comma 1, 2º alinea), l'articolo 9 del CCNL 8 giugno 2000, prevedendo il riferimento al CCNQ vigente nel tempo, e quindi modificabile nel tempo, per il calcolo del monte complessivo dei permessi sindacali orari previsti per queste aree contrattuali, non è più, quindi, il CCNL l'ambito che determina l'ammontare di detti permessi com'era nell'originaria stesura dell'articolo 9 del CCNL 8 giugno 2000 sopra citato.

Il secondo comma introduce una, ulteriore, modifica dell'articolo 9, comma 2, 2º alinea del CCNL 1998-2001, garantendo la fruizione dei permessi sindacali ai rappresentanti delle organizzazioni ammesse alla contrattazione nazionale. Questa disposizione nasce dall'esigenza di armonizzare le disposizioni contrattuali con quanto previsto dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 165 del 2001; con essa si modifica la norma originaria nella quale il riferimento era alle organizzazioni firmatarie e non a quelle ammesse.

Vale la pena di ricordare ancora una volta che è l'Aran il soggetto individuato dal legislatore per provvedere all'accertamento del requisito della rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale, e ciò ogni 2 anni, in coincidenza con la scadenza dei bienni contrattuali (precisamente, in coincidenza del quadriennio normativo e il I biennio economico e del II biennio economico). Può pertanto accadere che tra un biennio e un altro le organizzazioni sindacali rappresentative cambino, perdendo la rappresentatività oppure acquisendola e di conseguenza, quindi, avviene la modifica relativa al diritto di poter usufruire le c.d. prerogative sindacali.

Visto che la norma pone in relazione l'ammissibilità alla contrattazione nazionale (che diventa unico requisito) con il godimento di una prerogativa aziendale, le disposizioni di questo articolo sono indisponibili alla sfera aziendale del confronto negoziale.

Articolo 9
COORDINAMENTO REGIONALE

Questo articolo rappresenta un traguardo importante e qualificante per le Regioni, coerente con la riforma federalista introdotta con la modifica del titolo V della Costituzione (Legge Costituzionale n. 3/2001[48]).

Alle Regioni è data l'opportunità di svolgere una fattiva azione di indirizzo e coordinamento nei confronti della contrattazione integrativa per la valorizzazione di questo livello e per un efficace e corretto utilizzo delle risorse economiche dalle stesse finanziate.

In sostanza si tratta di definire linee di indirizzo che si sviluppano su diverse materie e sulle quali deve essere svolto un confronto con le organizzazioni sindacali; il pronunciamento di ogni singola Regione, derivando da un preciso intendimento contrattuale, diventa vincolante per l'azione delle Aziende che insistono nell'ambito regionale.

Con questa disposizione, in ultima analisi, "si è garantito il ruolo di visibilità delle Regioni nel rispetto dell'autonomia negoziale delle aziende ed anche del patto di stabilità, essenzialmente al fine del controllo della spesa nella contrattazione di secondo livello[49]".

Questo articolo sostituisce l'articolo 7 del precedente contratto 8 giugno 2000 e rispetto allo stesso (e a quello del personale del comparto siglato il 19 aprile 2004) prevede un potenziamento ed arricchimento delle materie rendendo così più pregnante il livello di coordinamento regionale. Si tratta della risposta al cambiamento e all'evoluzione del quadro giuridico – istituzionale e culturale che vede una sempre maggiore affermazione delle logiche federaliste. Con l'articolo 9 si viene a modificare il ruolo della Regione da soggetto di mera verifica e controllo a soggetto che partecipa attivamente alla gestione contrattuale, impostando direttive sulle quali attivare un confronto sindacale nelle aziende.

Entrando nel merito del testo, le Regioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali, possono entro 120 giorni adottare delle linee di comportamento e di azione in materie prestabilite (comma 1).

Il termine confronto non rientra tra i livelli di relazioni sindacali tipicizzati e non va interpretato come un terzo livello contrattuale che sarebbe contrario al volere del legislatore, tanto che per rendere più esplicito tale intendimento il testo contrattuale riporta un termine diverso ed estraneo al lessico presente nel consolidato sistema di relazioni sindacali e cioè "il confronto", inteso come interlocuzione tra le parti che non può che avere caratteristiche e specificità proprie in relazione alla singola Regione.

Il periodo indicato nel contratto (120 giorni) è stato determinato ritenendolo congruo con l'esplicarsi del pronunciamento regionale nei termini e con la procedura già evidenziata; peraltro esso rappresenta una garanzia anche per la stessa autonomia aziendale. Infatti è espressamente previsto che se entro i 120 giorni suddetti la Regione non si esprime le Aziende riassumano la propria autonomia, fermo restando che per gli istituti non contemplati le Aziende sono assolutamente libere (combinato disposto comma 2 e articolo 5, comma 2), a partire dal giorno seguente alla stipula dal CCNL (4 novembre 2005)

Alcune delle materie oggetto di contrattazione aziendale per le quali è previsto il pronunciamento della Regione sono omogenee a quelle contenute nel CCNL del personale del comparto 2002-2005 e riguardano:

[48] Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3: "Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione" (Pubblicata nella G.U. serie generale n. 248 del 24 ottobre 2001).

[49] Dalla relazione tecnico-illustrativa dell'ipotesi di CCNL di lavoro delle aree della dirigenza predisposta dall'ARAN per la Corte dei Conti ai sensi del d.lgs n.165/2001, art. 47, comma 4 e dell'art. 48, comma 3).

1 l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali (lett. a);

2 la formazione continua (lett. b);

3 le modalità di incremento dei fondi aziendali e l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali (lett. c-d).

Più specificatamente: la lett. a) è riferita all'utilizzo delle risorse che le Regioni hanno posto sul tavolo della trattativa per una positiva conclusione della stessa rispetto agli obiettivi che si intendevano raggiungere. Tali risorse sono state individuate direttamente nel CCNL all'articolo 57, contabilizzate nel precedente articolo 55, e come tali sono diventate uno degli elementi economico – finanziari del CCNL medesimo e di conseguenza un obbligo da rispettare. Il rinvio alla sede regionale perciò non contempla né la contabilizzazione né la finalizzazione principale, anch'essa oggetto di rilievo del CCNL, bensì quegli aspetti di articolazione e gestione che, come vedremo, sono stati espressamente assegnati all'ambito di valutazione di ogni singola Regione.

La lettera b) individua l'intervento della Regione in materia di formazione manageriale, e di formazione continua, da intendersi come aggiornamento professionale e formazione permanente (nel merito si rinvia al commento dell'articolo 23). La Regione ha il compito e l'interesse – quale valore fondante per sé e per le Aziende – di promuovere ed incentivare la formazione per i dipendenti delle Aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale, quale importante leva di gestione del personale e strumento di crescita professionale. Il ruolo della Regione appare coerentemente inserito nella logica che correla direttamente i piani formativi con la programmazione delle strutture e dei nuovi modelli organizzativi. Va precisato che i costi della formazione non sono contrattuali ma extracontrattuali, per cui anche per questo motivo il rinvio di tale materia al livello regionale è coerente con i principi guida della contrattazione in questo settore.

Di particolare importanza sono le due ipotesi di incremento dei fondi a fronte di una riduzione o aumento della dotazione organica. Le lettere c) e d), confermano e rafforzano il principio di flessibilità di gestione dei fondi, posto che si verifichino le due condizione di seguito contemplate.

a) se la riduzione della dotazione organica ha carattere di stabilità, vale a dire se viene mantenuta nel tempo, la Regione individuerà le modalità per finalizzare i risparmi derivanti dai minori costi, attraverso un incremento (interamente o solo in parte) del fondo di posizione (come previsto nell'articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000, riconfermato nel successivo articolo 54, comma 2, alinea 1 del CCNL qui esaminato);

b) la Regione stabilirà inoltre le modalità di incremento dei fondi a fronte di un aumento di personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di esso. Va sottolineato che in questa fattispecie il riferimento non è a un fondo specifico, ma genericamente al sistema dei fondi. La motivazione si fonda sul fatto che tale ipotesi non si fonda, come la precedente, su una "riduzione" di organico, bensì sull'adeguamento dello stesso o dei servizi, per cui può essere necessaria una revisione anche dei fondi (risultato e disagio) maggiormente correlati all'organizzazione del lavoro e dei servizi medesimi, ambedue materie, a loro volta, direttamente afferenti all'area gestionale dell'azienda in rapporto alla programmazione regionale. In questa logica il prevedere il rinvio al livello di singola Regione appare coerente con l'assetto complessivo della contrattazione.

Per entrambe le fattispecie appena descritte, diversamente dal precedente dettato contrattuale che prevedeva un carattere di automatismo e di congruità di questa fattispecie di incremento dei fondi, il nuovo disposto sottrae dalla sfera del suddetto automatismo l'azio-

ne di incremento dei fondi, ponendola in un contesto di "analisi ragionata" che valuti le singole tipologie, la situazione venutasi a creare e colleghi l'intervento delle aziende con le scelte strategiche di programmazione regionale.

A questa motivazione si aggiunge, non ultima per importanza, la necessità, o meglio l'opportunità, che all'interno dell'ambito regionale ci siano dei comportamenti uniformi che valorizzino la previsione contrattuale e non viceversa, come l'esperienza ha dimostrato, rilevando un forte differenziale di comportamento non collegato a scelte strategiche aziendali differenti.

Pertanto la Regione ha l'opportunità di dare delle indicazioni in merito per rendere operativa una delle varie ipotesi di incremento dei fondi (vale per tutte e due le tipologie riportate), tenendo conto che tale materia incide sulle risorse del bilancio aziendale ovvero rappresenta un costo applicativo aggiuntivo al finanziamento previsto dal CCNL.

Una ulteriore previsione di intervento regionale, riguardante i fondi contrattuali, o meglio, una revisione degli stessi è contenuta al successivo comma 4, ed è attinente alla ricaduta (impatto) sui fondi contrattuali stessi delle problematiche derivanti da una eventuale opera di riordino e/o riorganizzazione all'interno della programmazione regionale. In questo caso il CCNL rinvia l'intervento alle linee di indirizzo di cui al comma 1, fermo restando il valore della spesa regionale che così diventa un vincolo ovvero obbligo contrattuale.

A queste materie se ne aggiungono altre cinque particolarmente specifiche della dirigenza.

La normativa generale riguardante l'assetto della struttura sanitaria e in particolare l'articolo 3 del decreto legislativo 502/1992 prevede la predisposizione di un atto aziendale di organizzazione quale massima espressione dell'autonomia organizzativa dell'azienda all'interno di un quadro programmatico indicato dalle disposizioni regionali; coerentemente il CCNL dispone, alla lettera e) dell'articolo 9 qui esaminato, che, fermo restando l'autonomia del livello locale, la Regione possa individuare dei criteri generali per la valutazione dei dirigenti, al fine di creare i presupposti per un sistema coerente, trasparente e omogeneo. L'integrazione di questi criteri e la loro trasposizione nell'assetto di ogni singola azienda rimane assegnato alla sfera della concertazione tra le parti come previsto nel combinato disposto di cui all'articolo 6, comma 1, lett. B) e articolo 25, comma 5 del CCNL qui analizzato.

Analogamente, uno spazio viene riservato all'autodeterminazione delle Regioni nell'ambito della definizione dei criteri generali relativi alla razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale (lett. g), tra cui i servizi di guardia, e alla individuazione di standard finalizzati alla costruzione di un quadro omogeneo di valutazione dei volumi prestazionali (lett. f). Il CCNL attribuisce ad ogni Regione la facoltà di dettare delle indicazioni relativamente al ricorso all'articolo 55, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (libera professione di azienda e attività aggiuntiva) nel rispetto dei vincoli ivi previsti e ulteriormente rafforzati con il presente contratto.

Questa previsione ha una valenza e produce riflessi estremamente importanti per l'Azienda in tema di organizzazione del lavoro e dei servizi in rapporto con la programmazione regionale; infatti la logica di fondo sta proprio in questo, ovvero, favorire una organizzazione del lavoro che garantisca l'utente assieme ai diritti contrattuali dei dipendenti, all'interno di un sistema regionale con forti caratteri di omogeneità e governati processi di sviluppo che partano dall'affrontare efficacemente la problematica della riduzione delle liste d'attesa, cosi come previsto anche dalla successiva lettera i). In quest'ultima inoltre si dispone che la Regione ha la facoltà di individuare dei criteri generali sui quali le aziende definiscono dei regolamenti relativi all'esercizio dell'attività libero-professionale intramoenia, modulandola coerentemente con l'abbattimento delle liste d'attesa.

Infine, si prevede la facoltà di intervento della Regione per l'applicazione delle norme sulla mobilità nei casi di esubero dei dirigenti, lett. h) e ciò in coerenza con la visione genera-

le che vede correlata alla programmazione regionale anche gli assetti dirigenziali delle singole aziende, con il fine di esprimere un più alto livello di efficienza, efficacia e produttività.

Una importanza particolare risiede nel contenuto del comma 4 che nel suo svolgimento contiene più ambiti di intervento quali:

1 la possibilità di integrare le materie espressamente previste al comma 1 e analizzate in precedenza. Quest'aspetto prevede una definizione all'interno dei protocolli definiti in ogni regione previsti dal sistema delle relazioni sindacali regionali;

2 l'analisi delle risultanze e dell'impatto che le procedure di revisione del trattamento economico, contenute nel CCNL medesimo hanno prodotto sui fondi contrattuali. Tale azione è prevista esclusivamente nel caso in cui si verifichi una incapienza dei fondi da utilizzare. In quest'ambito è opportuno evidenziare con il giusto rilievo, che la linea di lavoro ipotizzata, nella e per la fase di "coordinamento generale", si può definire di verifica tra risorse contrattualmente individuate e applicazione reale delle disposizioni complessive a livello di singola azienda. Qualora questa relazione presenti saldi diversi dal pareggio l'azione che la Regione è chiamata ad effettuare è quella di compensazione (perequazione) tra aziende. Questa affermazione non solo è coerente con l'assetto contrattuale complessivo, ma è stata chiaramente riportata nella più volte citata relazione tecnico-illustrativa presentata dall'Aran alla Corte dei Conti; infatti testualmente, parlando dell'articolo 9 qui esaminato l'Aran si esprime così: "Il comma 4, già presente nell'articolo 7 del CCNL 8 giugno 2000, avente la stessa rubrica, è arricchito dal principio della perequazione dei fondi aziendali non solo nel caso delle ristrutturazioni previste dal decreto legislativo n. 229/1999, ma anche per effetto dell'applicazione del presente contratto al fine di evitare la lievitazione della spesa[50]".

3 le problematiche connesse ai processi di riordino previsti dalla programmazione regionale.

[50] Relazione tecnico-illustrativa dell'ipotesi di CCNL di lavoro delle aree della dirigenza predisposta – op. cit pagina 8.

CONTRATTO INTEGRATIVO: IL COORDINAMENTO REGIONALE

La Regione emana la direttiva per la contrattazione integrativa riguardante in particolare:

a. ***utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa (art. 57)***
b. ***formazione manageriale, formazione continua, e aggiornamento professionale***
c. ***utilizzo di una quota dei minori costi derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale***
d. ***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.)***
e. ***criteri dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art 25 comma 5***
f. ***criteri generali per sviluppare in azienda un sistema di controllo, monitoraggio e governo degli orari e delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento del risultato …***
g. ***criteri per razionalizzare e ottimizzare la continuità assistenziale e urgenza /emergenza***
h. ***l'applicazione delle norme sulla mobilità nei casi di esubero dei dirigenti***
i. ***criteri generali sui quali le aziende definiscono i regolamenti relativi all'esercizio dell'attività libero-professionale intramoenia***
j. ***altre materie decise in sede regionale***

CAPITOLO

3

il rapporto di lavoro

Questa parte del contratto nazionale corrisponde al titolo III e si compone a sua volta di quattro capi e 23 articoli; essa rappresenta il cuore del dispositivo contrattuale per cui appare necessaria una breve schematizzazione della sua articolazione che si può così delineare:

1 il capo 1º, denominato "struttura del rapporto", comprende gli articoli da 10 a 14 e riguarda le caratteristiche del rapporto di lavoro. Si configura, nel contempo, come una conferma dell'assetto già delineato nei contratti precedenti (1994-1997 e 1998-2001) e come rivisitazione e modificazione, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004;

2 il capo 2º, denominato "orario di lavoro", comprende gli articoli da 15 a 19 e riguarda quell'insieme di aspetti che delineano l'impegno lavorativo dei dirigenti e, quindi, le loro condizioni di lavoro e le modalità retributive ad esse correlate. L'impatto di queste materie sull'organizzazione del lavoro e dei servizi è chiaramente desumibile, per cui l'attenzione applicativa e le difficoltà connesse inducono ad una particolare attenzione ed analisi;

3 il capo 3º, denominato "istituti di particolare interesse", comprende gli articoli da 19 a 24 e attiene a materie di specifico interesse per il dirigente, ivi comprese alcune interpretazioni di norme già esistenti;

4 il capo 4º, denominato "verifica e valutazione dei dirigenti", comprende gli articoli da 25 a 32 e riguarda quel particolare ambito di lavoro che caratterizza il rapporto tra azienda e i propri dirigenti. Esso trae origine dalla normativa generale di assetto della pubblica amministrazione contenuta nel decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, ed il testo che verrà più avanti esaminato si configura come "modifica e semplificazione" dei processi valutativi, come richiesto con molta forza dal Comitato di Settore nella direttiva che ha dato avvio alla contrattazione.

3.1 La struttura del rapporto

Articolo 10
CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Come è ormai noto, con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 29 maggio 2004, è entrata in vigore la legge 26 maggio 2004, n. 138 avente ad oggetto "Interventi urgenti per fronteggiare situazioni di pericolo per la salute pubblica".

La suddetta legge ha profondamente modificato una delle regole basilari che governano il rapporto fra i dirigenti del Servizio sanitario nazionale e le Aziende, cancellando il carattere di irreversibilità dell'opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro introdotta dal decreto legislativo n. 229 del 1999. Essa, per le parti che interessano il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari del Servizio sanitario nazionale è così sintetizzabile:

1 i dirigenti sanitari possono scegliere (entro il 30 novembre di ciascun anno) se optare per un rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo con il Servizio sanitario nazionale, con effetto dal 1º gennaio dell'anno successivo (commi 1, 2 e 3). In quest'ambito va ricordato che gli effetti concreti di tale disposizione possono essersi verificati solo a partire dal 1º gennaio 2005 in quanto ai sanitari è stata data la possibilità di optare per il rapporto di lavoro non esclusivo a partire dal 1º novembre 2004. Si tratta in definitiva di effetti che si manifestano economicamente nel secondo biennio contrattuale.

2 l'eventuale scelta di rapporto non esclusivo non preclude ai dirigenti sanitari avanzamenti di carriera o, più correttamente, l'assunzione di incarichi gestionali quali la direzione di strutture semplici e complesse. Va con forza sottolineato che la citata legge n. 138/2004 usa il termine "preclude" che assume un preciso significato nei confronti del soggetto che assegna gli incarichi, vale a dire l'Azienda. Quest'ultima vede rientrare nella sua sfera di autodeterminazione la scelta di mantenere, confermare o non confermare, l'incarico gestionale al dirigente che opta per il rapporto di lavoro di natura non esclusiva. Come la stessa ARAN ha avuto modo di esprimere nella più volte citata relazione tecnico – illustrativa[51], la legge n. 138/2004 introduce la libertà di scelta del dirigente, ma non la garanzia per lo stesso di mantenere l'incarico posseduto; può mantenerlo o meno ma si tratta di una scelta, naturalmente ponderata, dell'Azienda. È inoltre opportuno ricordare che l'opzione espressa dal dirigente (nel caso di scelta del rapporto non esclusivo) si palesa tra l'altro come modifica del contratto individuale, dallo stesso sottoscritto, per cui l'eventuale adeguamento dell'incarico, lasciato all'autodeterminazione aziendale, risulta parimenti una modifica contrattuale, legittimamente prevista e del tutto coerente anche con l'assetto generale della contrattazione (collettiva ed individuale). Alla gestione di questo aspetto, peraltro oggetto di grande dibattito, ha pensato lo stesso contratto con le disposizioni contenute, in particolare all'articolo 12, comma 2, primo alinea;

[51] Op. cit pagina 9.

3 viene garantito il mantenimento o il conferimento dell'indennità di esclusività a coloro che mantengono il rapporto di lavoro esclusivo o optano per lo stesso, facendo salva la metodologia di contabilizzazione, per fasce e per esperienza personale (comma 4 e 5);

4 individua (comma 6 e 7) le caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti a rapporto non esclusivo, confermando quelle già contenute nel CCNL 1998 – 2001.

Naturalmente le novità introdotte della legge n. 138/2004 hanno avuto un riscontro evidente nel nuovo contratto che, recependone gli effetti, consente ai dirigenti medici e veterinari e dirigenti sanitari afferenti all'altra area contrattuale, la scelta tra regime di esclusività e di non esclusività, regolamentando le differenti opzioni (comma 1) e confermando i termini temporali previsti dalla legge richiamata (comma 2).

Il CCNL ha recepito le modifiche legislative, da un lato disapplicando le disposizioni contrattuali precedenti in contrasto con il volere del legislatore, dall'altro, introducendo ed integrando le medesime in modo coerente con la legge n. 138/2004.

Ai dirigenti sanitari a rapporto non esclusivo che viceversa optano per il rapporto esclusivo continueranno ad applicarsi le previsioni contenute nel contratto 8 giugno 2000, articolo 48, che già contemplava e disciplinava questa scelta; in altri termini, spetterà loro il trattamento economico previsto per chi è a rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione sarà ridefinibile sulla base dell'incarico conferito al dirigente ed è riconosciuta la retribuzione di risultato che nel primo anno è determinata a consuntivo (comma 3).

L'Aran, subito dopo l'entrata in vigore della legge n. 138/2004 ha condotto una indagine sugli effetti della novellata normativa, raccogliendo i dati riferiti al 71.47% delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale. In sintesi questi i risultati: i medici e veterinari che hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo a decorrere dal primo gennaio 2005 sono in totale 989, mentre il passaggio al rapporto esclusivo ne ha interessati 249. Complessivamente per le due aree sono 1065 i dirigenti che hanno optato per il rapporto non esclusivo, mentre 267 hanno espresso l'opzione opposta. Va peraltro, ricordato che questa ultima facoltà era già consentita dalla precedente normativa.

Per completezza si evidenzia che, nell'ambito della disciplina relativa alla gestione della libera professione intramuraria, caratterizzante il rapporto di lavoro a natura esclusiva, è stata inoltre prorogata fino al 31 luglio 2006 la cosiddetta "libera professione in intramoenia allargata" con il decreto-legge 27 maggio 2005, n. 87 convertito in legge ordinaria il 26 luglio 2005[52].

Venendo agli aspetti più prettamente applicativi, appare evidente che la modifica del rapporto di lavoro incide sul contratto individuale nella misura in cui si viene a modificare l'incarico, fermo restando che il contratto deve essere aggiornato a seguito della nuova opzione (si veda il commento all'articolo 12).

Per quanto riguarda l'indennità di esclusività (comma 4) essa è:

1 confermata nelle misure attuali, nelle fasce di riferimento e gli scorrimenti tra le medesime avvengono con la procedura già individuata nel CCNL 8 giugno 2000 (articolo 5, comma 9);

2 non concorre a formare il monte salari;

[52] Legge 26 luglio 2005, n. 149.
"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 maggio 2005, n. 87, recante disposizioni urgenti per il prezzo dei farmaci non rimborsabili dal Servizio sanitario nazionale"pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 175 del 29 luglio 2005.

3 compete a tutti i dirigenti sanitari a rapporto esclusivo sia quelli che erano già a tale rapporto prima dell'entrata in vigore della legge n. 138/2004 e sia a quelli che optano in tal senso dopo l'entrata in vigore della medesima normativa.

Per i dirigenti rientranti in quest'ultima tipologia (cioè opzione per il rapporto esclusivo dopo l'entrata in vigore della più volte richiamata legge n. 138/2004) il CCNL prevede (al comma 4) l'applicazione della metodologia e delle procedure per l'assegnazione della fascia di esclusività al momento dell'opzione.

Appare opportuno ricordare che gli aspetti per determinare la collocazione nella fascia sono due: l'esperienza professionale maturata e la valutazione positiva ottenuta alla scadenza del periodo di riferimento della permanenza nella fascia di posseduta.

Va evidenziato che per i dirigenti optanti per il rapporto esclusivo la procedura prevede due fasi: la prima la determinazione della esperienza professionale maturata con la relativa collocazione nella fascia di riferimento e la seconda la procedura per l'acquisizione delle fasce successive.

Per quanto riguarda la prima fase, l'esperienza professionale considerata utile, è quella maturata al 31 dicembre dell'anno in cui è stata fatta l'opzione (e questa, ricordiamo, ha come temine perentorio il 30 novembre). Per la sua contabilizzazione il CCNL, comma 4, rinvia al combinato disposto dell'articolo 12, comma 3, lett. b) del CCNL 8 giugno 2000 (che prevede utile a tal fine l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto) e dell'articolo 24, comma 12 del CCNL qui analizzato che integra la suddetta disposizione precisando che il riferimento per il calcolo dell'anzianità è l'attività svolta "quali dirigenti"[53].

Risulta espressamente confermata (comma 5), per tutti i sanitari a rapporto esclusivo, senza distinzione relativa al momento dell'opzione, la procedura per l'acquisizione delle fasce successive prevista dal CCNL 8 giugno 2000 – IIº biennio, articolo 5, commi 5 e 6. Sinteticamente si può descrivere la seguente casistica.

CASO A:

dirigente CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO ante novembre 2004 che a seguito della legge 138 del 2004 opta (entro il 30 novembre 2004) per il rapporto di lavoro NON ESCLUSIVO

Al 1º gennaio 2005 questo dirigente perde l'indennità di esclusività in suo godimento, per esempio di seconda fascia (quella compresa fra i 5 e i 15 anni) già riconosciuta in quanto l'esperienza professionale maturata è pari, si ipotizza, a 14 anni.

[53] Sull'argomento si riporta il testo di un chiarimento dell'ARAN che, fra gli altri, affronta il tema del calcolo dell'anzianità di servizio (chiarimenti ARAN 25 ottobre 2000 - Prot. 11632)

omissis

2. Sono da considerare svolti senza soluzione di continuità:

a) I servizi nei quali l'interruzione sia unicamente dipesa dall'intervallo (sabato-domenica), dovuto all'articolazione dell'orario di servizio su cinque giorni lavorativi, presso la nuova azienda di destinazione e con questa concordato?

b) I servizi nei quali l'interruzione sia dovuta ad un accordo tra il dirigente e l'azienda che posticipa la presa di servizio agli effetti economici rispetto alla decorrenza giuridica che, invece, rispetta la continuità dei servizi?

A giudizio di questa Agenzia si può ritenere, in via interpretativa, che nelle due ipotesi previste possa ravvisarsi la continuità dei rapporti solo se l'inizio dell'attività – che sarebbe stato continuativo sulla base della lettera di assunzione o di invito alla stipulazione del contratto individuale – sia stato posticipato sulla base di un accordo esplicito tra dirigente ed azienda risultante da prova documentale incontrovertibile.

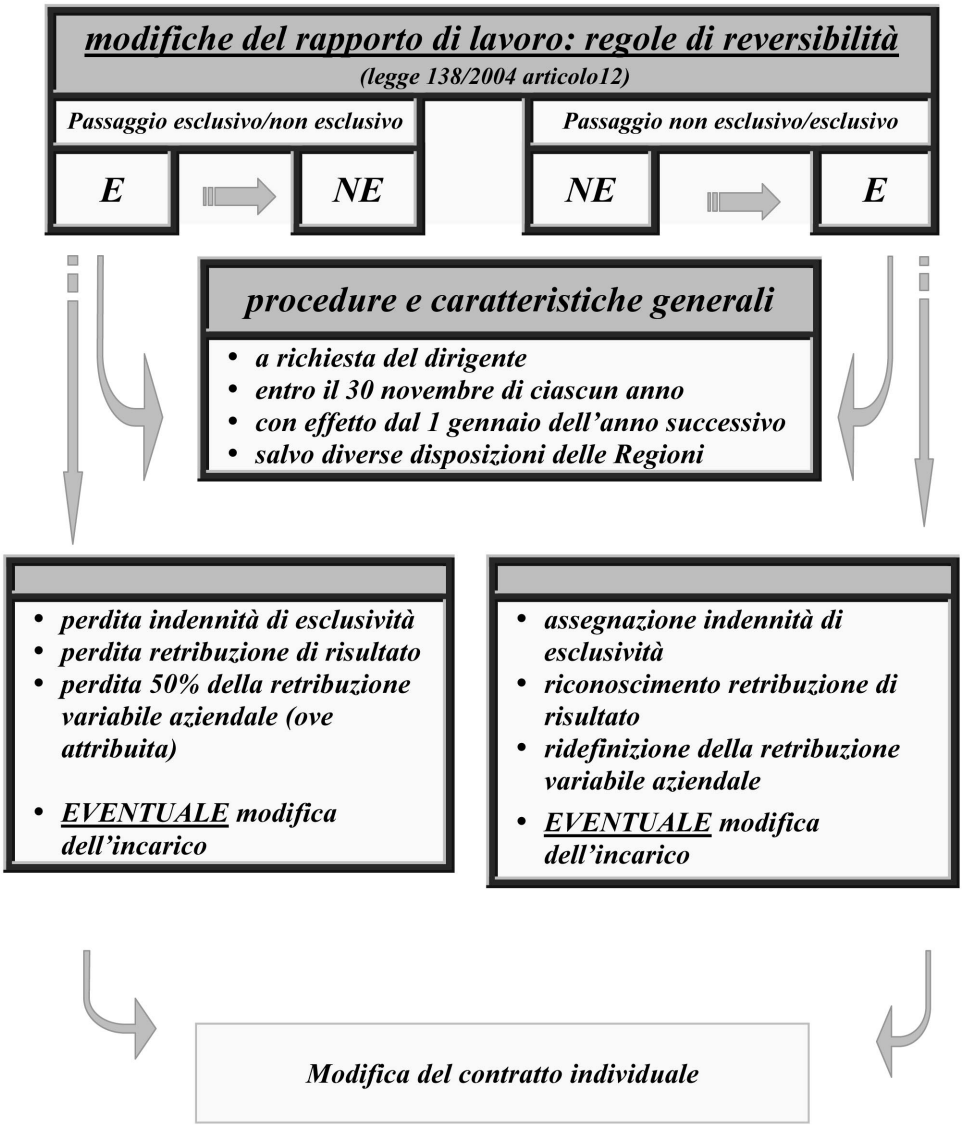
Lo stesso dirigente il 30 novembre 2006 opta per il ritorno al RAPPORTO ESCLUSIVO. Alla data del 1º gennaio 2007 viene riassegnata l'indennità già in possesso al 31 dicembre 2004 (fascia da 5 a 15 anni). In questo caso l'Azienda, verificato che nel corso del 2006 il dirigente ha maturato gli anni necessari per la collocazione nella fascia successiva, attiva la procedura di verifica (da parte del collegio tecnico) e nel caso risulti positiva ricollocherà il dirigente stesso nella terza fascia a partire dal 1º gennaio 2007, e non dalla data di compimento dell'anzianità, in quanto in quel momento il dirigente era ancora a rapporto di lavoro non esclusivo.

CASO B:

dirigente CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO che a seguito della legge n. 138 del 2004 opta (entro il 30 novembre 2004) per il rapporto di lavoro ESCLUSIVO

Dal 1º gennaio 2005 questo dirigente avrà l'indennità di esclusività della fascia corrispondente alla propria esperienza professionale (calcolata con le procedure ricordate). L'inserimento nella fascia avviene senza valutazione da parte del collegio tecnico; infatti, essendo la prima applicazione, avviene nelle stesse condizioni e modalità già applicate ai dirigenti al 1º gennaio 2000.

Infine, per i dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo il CCNL prevede (comma 7), nell'ambito dell'impegno di servizio, come per i dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo (comma 6), la totale disponibilità lavorativa finalizzata alla realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e alla attività professionale di competenza.


modifiche del rapporto di lavoro: regole di reversibilità
(legge 138/2004 articolo12)
Passaggio esclusivo/non esclusivo
E
NE
Passaggio non esclusivo/esclusivo
NE
E
procedure e caratteristiche generali
• a richiesta del dirigente
• entro il 30 novembre di ciascun anno
• con effetto dal 1 gennaio dell'anno successivo
• salvo diverse disposizioni delle Regioni
• perdita indennità di esclusività
• perdita retribuzione di risultato
• perdita 50% della retribuzione variabile aziendale (ove attribuita)
• EVENTUALE modifica dell'incarico
• assegnazione indennità di esclusività
• riconoscimento retribuzione di risultato
• ridefinizione della retribuzione variabile aziendale
• EVENTUALE modifica dell'incarico
Modifica del contratto individuale

Articolo 11
MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

L'articolo 11 contiene la modifica e l'integrazione all'articolo 18 del CCNL 8 giugno 2000, coerentemente con le novità introdotte dalla legge. In altri termini e più precisamente si è proceduto alla eliminazione del vincolo relativo alla obbligatorietà del rapporto esclusivo per gli incarichi gestionali e per le sostituzioni dei responsabili di struttura, di cui all'articolo 18 del citato CCNL 8 giugno 2000.

Di tale disposizione risulta altresì confermato quanto previsto dal comma 1[54], ovvero le procedure di sostituzione del direttore di dipartimento attraverso l'indicazione di un direttore di struttura complessa, individuato dal direttore di dipartimento medesimo. In questo caso non si è presentata la necessità di modifica perché il riferimento è il "responsabile di struttura", indipendente dalla natura di rapporto scelta dallo stesso.

Le modifiche introdotte dalle lettere a) e b) dell'articolo qui analizzato riguardano, viceversa la sostituzione del direttore di struttura complessa come previsto dall'originario comma 2 dell'articolo 18[55]. In particolare il contratto interviene sui soggetti interessati per la sostituzione e non sull'iter procedurale di individuazione che rimane confermato in quanto previsto dalle disposizioni di cui all'articolo 18 citato.

Più specificatamente la lett. a) prevede che il sostituto del responsabile di struttura complessa possa essere individuato tra tutti i dirigenti responsabili di struttura semplice ovvero appartenenti alla tipologia c) di cui all'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000[56]; rimangono così esclusi unicamente i dirigenti neo assunti (aventi meno di 5 anni di attività). Questa esclusione è coerente con la disposizione generale presente nel decreto legislativo n. 229/1999 e nel CCNL 8 giugno 2000, la quale prevede che l'assegnazione di incarichi specifici possa venire solo dopo il compimento di 5 anni di attività e a seguito di valutazione positiva del Collegio tecnico (valutazione dell'attività professionale).

La necessità di estendere anche al dirigente con incarico della tipologia di cui alla lett. c), deriva dalla richiesta delle organizzazioni sindacali in quanto non sempre sono previste, all'interno delle strutture complesse, strutture semplici. Inoltre, per quanto attiene all'area dirigenziale SPTA, si evidenzia che la scelta riportata nel testo contrattuale risponde all'esi-

[54] CCNL 8 giugno 2000 - art. 18: Sostituzioni.

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.

omissis

[55] CCNL 8 giugno 2000 - art. 18: Sostituzioni

omissis

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 ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di lavoro esclusivo, indicato all'inizio 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
b. valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati
omissis

[56] Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

genza, derivata dal fatto che l'ordine dei farmacisti rilascia il bollettario per l'acquisto degli stupefacenti solo ai titolari di un incarico.

Sono infine state aggiornate le indennità di sostituzione del direttore di dipartimento (comma 1) ovvero di struttura complessa e di struttura semplice (a condizione che non si tratti di articolazione di struttura complessa, per le quali non si prevede sostituzioni tipicizzate con apposita procedura ed individuazione economica); va ricordato che il richiamato comma 7 dell'articolo 18 viene confermato per tutto il restante contenuto, ivi compreso l'ambito e la metodologia di finanziamento delle suddette indennità che rimane determinato nei fondi contrattuali relativi al risultato (articolo 52) e/o incarichi (articolo 50).

Sono rimaste, altresì confermate, le altre disposizioni dell'articolo 18 e, in particolare si sottolinea quanto previsto ai commi 4 (sostituzione in casi di cessazione dal rapporto), 5 (sostituzione in caso di titolare di incarico che usufruisce aspettativa senza assegni), 6 (disciplina del rapporto di lavoro del sostituto) e 8 (norma di gestione situazioni atipiche).

Articolo 12
EFFETTI DEL PASSAGGIO DAL RAPPORTO ESCLUSIVO AL RAPPORTO NON ESCLUSIVO E VICEVERSA

Al comma 1 si stabilisce la decorrenza concreta degli effetti di una eventuale modifica della natura del rapporto di lavoro a seguito di diversa opzione prodotta dal dirigente interessato entro il 30 novembre di ciascun anno. Tale decorrenza viene coerentemente fissata al 1º gennaio 2005.

Sempre al comma 1:

- si prende atto che la legge n. 138 del 2004[57] afferma che il passaggio dal rapporto esclusivo a non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di struttura complessa o semplice. Questo significa, come si è già avuto modo di sottolineare nell'esame del dettato di cui al precedente articolo 10, che la direzione aziendale può stabilire di non consentire l'attribuzione o il mantenimento di tali incarichi a fronte della opzione di non esclusività di rapporto liberamente compiuta dal sanitario ai sensi della suddetta legge. Perché questo sia di possibile realizzazione è auspicabile che l'intendimento comportamentale dell'azienda sia assunto fin da subito e diffuso, con idonei mezzi, da parte dell'azienda stessa, ad esempio prevedendolo nell'atto aziendale. Ciò al fine non solo di non incorrere in comportamenti discriminatori, ma anche per chiarezza nei confronti del dirigente che, qualora sia interessato a modificare la natura del rapporto di lavoro, sia consapevole che da tale scelta potrebbe derivarne la perdita di un incarico. Si ritiene che contrattualmente nulla osti nell'indicare nel bando per la procedura di affidamento di un incarico ex dpr 484/1997[58] l'esclusività o la non esclusività del rapporto.

[57] Legge 26 maggio 2004, n. 138 cit.
"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 marzo 2004, n. 81, recante interventi urgenti per fronteggiare situazioni di pericolo per la salute pubblica" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 29 maggio 2004).

[58] Decreto del presidente della repubblica 10 dicembre 1997, n. 484 "Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale (pubblicato in g.u. n. 013 serie generale parte prima del 17 01 1998 - supplemento 008 del 17/01/1998).

- si dichiara disapplicato l'articolo 45 del CCNL 8 giugno 2000 "incarichi" per i dirigenti con rapporto non esclusivo. Questa disapplicazione è in evidente coerenza con la richiamata legge n. 138/2004 e con quanto disposto nel primo alinea esaminato.
- Al terzo alinea si esplicita il rinvio all'allegato n. 2 per la definizione del trattamento economico fondamentale ed accessorio.

Il comma 2 dispone l'insieme delle penalizzazioni economiche per i dirigenti che, in virtù di quanto consentito dalla più volte richiamata legge n. 138/2004, optano per il passaggio da rapporto esclusivo a rapporto non esclusivo. In particolare:

- il primo alinea riguarda i dirigenti di struttura complessa. Con tale disposizione si prevede che solo a fronte del mantenimento dell'incarico (di struttura complessa, e a seguito di determinazione conforme dell'Azienda) viene mantenuta la corresponsione "dell'indennità di struttura complessa" di cui all'articolo 40 del CCNL 8 giugno 2000. Viceversa a coloro per i quali l'Azienda ritiene di non mantenere l'incarico (a seguito dell'opzione richiamata) la norma ripropone due fattispecie: per chi ha ottenuto l'incarico dopo il 31 luglio 1999 al venir meno dell'incarico viene meno il diritto a percepire la corrispondente indennità, mentre per coloro che erano dirigenti di ex IIº livello (e quindi "apicali", per usare una terminologia nota) prima del 31 luglio 1999 al venir meno dell'incarico mantengono l'importo economico, come assegno personale, già previsto dall'articolo 38 del CCNL 8 giugno 2000. Si ricorda che quest'ultima norma ha rappresentato la coerente ristrutturazione contrattuale del trattamento economico fondamentale, in conformità all'introduzione del nuovo (allora) modello degli incarichi in luogo (per la dirigenza sanitaria) dei due livelli previsti originariamente dal decreto legislativo n. 502/1992, e precedentemente dai tre livelli di inquadramento (ex IX, X e XI livello).
- Il secondo alinea conferma che ai dirigenti a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato e rinvia al successivo articolo 43 la regolamentazione riferita alla retribuzione di posizione.
- Il terzo alinea conferma che ai dirigenti a rapporto non esclusivo è inibita l'attività libero professionale intramuraria. Tale disposizione era già contenuta nel comma 4 dell'articolo 45, CCNL 8 giugno 2000 e la sua riproposizione si è resa necessaria in quanto al primo comma dell'articolo qui esaminato si è proceduto, per semplificazione espositiva, a disapplicare l'intero articolo 45. Essa assume particolare rilevanza e comporta l'assunzione di una forte attenzione poiché nel contratto si è regolamentata, prevedendone una maggiore possibilità di utilizzo in più ambiti, la libera professione di azienda (vale a dire l'acquisto di prestazioni aggiuntive o libera professione d'azienda); si pensi a titolo di esempio a quanto previsto dagli articoli 14 e 18. La possibilità prevista da questa fattispecie è preclusa ai dirigenti a rapporto non esclusivo.
- Con il terzo alinea si conferma che l'indennità di esclusività che cessa di essere corrisposta è destinata a risparmio aziendale.

Il terzo comma affronta gli effetti economici derivanti dalla dinamicità delle scelte individuali ovvero dalla reversibilità delle opzioni, resa possibile dalle disposizioni contenute e caratterizzanti la legge n. 138/2004. Per gli effetti relativi "al risultato" e "la posizione" si ripropone e rinvia al combinato disposto di cui all'articolo 48 del CCNL 8 giugno 2000, e agli articoli 10, comma 3 e articolo 58 del contratto qui esaminato.

Appare importante sottolineare che la riproposizione dell'articolo 48 conferma, tra l'altro, che "la retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'articolo 28 del CCNL 8 giugno 2000 e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR n. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento"[59].

Si tratta, quindi, di un insieme di disposizioni finalizzate alla chiarezza e semplificazione applicativa in una logica di superamento degli automatismi che possono obbligare l'azienda a ripristinare la retribuzione di posizione goduta prima del passaggio a rapporto non esclusivo; a tal riguardo la norma è coerente con la risottolineatura ed evidenziazione della sfera di determinazione aziendale.

[59] Sull'argomento si riporta il testo di due chiarimenti dell'ARAN: chiarimenti ARAN 20 febbraio 2002 - Prot. 1943 – risposta al quesito n. 18 (art. 48, 2 comma CCNL area medica e veterinaria – Trattamento economico dei dirigenti per revoca della opzione extramuraria).

Ai sensi dell'art. 48 del contratto, il dirigente che ha revocato l'opzione, dal gennaio dell'anno successivo alla revoca continuerà a percepire la retribuzione di posizione ridotta in godimento, fino al conferimento del nuovo incarico. Ciò si spiega perchè i tagli sulla retribuzione di posizione e di risultato operati ai sensi dell'art. 47 costituiscono una parte delle risorse utilizzate per retribuire l'indennità di esclusività e, quindi, a prescindere dalla volontà o meno dell'azienda di conferire un incarico al dirigente rientrato nel rapporto esclusivo, le risorse potrebbero oggettivamente non essere più disponibili nel fondo di cui all'art. 50 che è stato a sua volta proporzionalmente ridotto. Con ciò le clausole contrattuali – evitando qualsiasi forma di automatismo collegabile alla revoca dell'opzione del rapporto non esclusivo con riguardo al sistema degli incarichi – hanno anche voluto evidenziare la prevalenza dell'assetto organizzativo dell'azienda nonché quello economico-finanziario (disponibilità del fondo) rispetto alle scelte soggettive del dirigente.

Pertanto, nel confermare anche per quanto attiene il secondo quesito i chiarimenti di cui ai punti n. 12, quarto quesito e nn. 14 e 15 della nota del 25 ottobre 2000, si ribadisce che i dirigenti che revocano l'opzione per l'attività libero professionale extramuraria mantengono la retribuzione di posizione ridotta in applicazione dell'art. 47 sino alla rideterminazione della nuova misura. Questa potrà essere effettuata dalla azienda in relazione all'eventuale conferimento di un nuovo o diverso incarico, seguendo le procedure selettive stabilite dall'articolo 28 dei CCNL ovvero per la rideterminazione della graduazione delle funzioni di quello ricoperto, tenuto conto della disponibilità delle relative risorse nei fondi di riferimento. In entrambe le ipotesi l'azienda provvederà poi ad integrare il contratto individuale ai sensi degli artt. 13, commi 11 o 10 dei contratti delle rispettive aree (ovvero alla stipulazione di esso ai sensi degli art. 28 commi 5).

Sempre con riferimento al secondo quesito, nel ribadire il contenuto della nota del 25 ottobre 2000 sopra richiamata, si precisa che la decurtazione già effettuata sulla parte fissa della retribuzione di posizione, in applicazione dell'articolo 5 del CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico, viene mantenuta dall'art. 47, comma 1, lettera a) del CCNL ed è, quindi, da considerare irreversibile. In sede di determinazione del valore dell'incarico, l'azienda dovrà tenere conto di detta circostanza e, quindi, dovrà agire opportunamente sulla retribuzione di posizione variabile aziendale in modo tale che, a parità di incarico e graduazione delle funzioni, corrisponda un uguale valore della retribuzione di posizione complessivamente considerata.

Chiarimenti ARAN 25 ottobre 2000 - Prot. 11632 – risposta al quesito n. 15 (Art. 48, 2 comma e art. 44 – Trattamento economico dei dirigenti per revoca opzione exramuraria e soppressione rapporti a tempo definito).

In relazione ai quesiti posti, validi per entrambe le aree, si deve preliminarmente sottolineare che i CCNL regolano i mutamenti intervenuti nelle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti oggetto del quesito solo per quanto attiene il trattamento economico fondamentale e demandano alle singole aziende gli aspetti legati al valore complessivo della retribuzione di posizione, che essendo correlato agli incarichi conferiti ai dirigenti stessi, discende dall'organizzazione aziendale e dalla graduazione delle funzioni, elementi che prevalgono sulla posizione soggettiva del dirigente.

Per tale motivo, la disposizione di cui all'art. 48 del CCNL demanda ad un successivo momento aziendale la ridefinizione della retribuzione di posizione del dirigente in relazione alla possibilità di conferimento allo stesso di un nuovo o diverso incarico ovvero alla mera rideterminazione della graduazione delle funzioni di quello ricoperto nei limiti delle disponibilità del fondo di specifica competenza. È in tale direzione che va interpretato l'art. 44, comma 2, lett. e) per i dirigenti con rapporto a tempo definito o a tempo parziale che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto esclusivo.

In altri termini, ed in questa logica, è chiaro che il ritorno al rapporto esclusivo non dà alcun diritto al professionista di rivendicare la posizione di incarico rivestita precedentemente, il dirigente, infatti, per l'assegnazione della struttura complessa deve partecipare alle procedure del dpr 484/97, mentre per gli altri incarichi è soggetto alle regole dettate dalle disposizioni contrattuali in essere: questa affermazione trova esplicito richiamo all'articolo 58, comma 2.

La modifica della natura del rapporto di lavoro comporta l'aggiornamento del contratto individuale sottoscritto che dovrà, inoltre, essere rivisitato alla luce dei cambiamenti intervenuti in ordine all'incarico.

Infine, sempre al comma 3, vengono confermate, anche per i dirigenti coinvolti nella tipologia qui esaminata ovvero rientro nel rapporto di natura esclusiva, le regole sulla acquisizione delle fasce successive dell'indennità di esclusività, previste dall'articolo 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, IIº biennio (raggiungimento del periodo di esperienza professionale e valutazione positiva effettuata dal collegio tecnico).

Articolo 13
RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

Questa norma chiarisce la vicenda dei rapporti di lavoro atipici, come ad esempio i rapporti di lavoro a tempo definito.

La citata legge n. 138/04 prevede che *"Il termine di cui al comma 3 dell'articolo 15-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*[60]*, e successive modificazioni, e' differito alla data della stipulazione del relativo contratto collettivo nazionale di lavoro successivo all'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti degli atti amministrativi definitivi, emanati dagli organi preposti nel periodo intercorrente tra il 10 gennaio 2003 e la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, compiuti in ottemperanza delle disposizioni previste dal citato comma 3 dell'articolo 15-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502".*

Sono circa 8.000 i dirigenti sanitari che avranno la possibilità di optare per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo definito (o simile) a rapporto di lavoro a orario unico, sia esso esclusivo o non esclusivo (anche in questo caso entro il 30 novembre di ogni anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo) oppure mantenere il rapporto a tempo definito (comma 1).

La scelta operata dal nuovo contratto nazionale di mantenere i rapporti suddetti ad esaurimento ha una ragione di fondo di natura prettamente economica legata al risparmio – minor costo a carico del bilancio aziendale; infatti viene mantenuto un trattamento economico complessivo di minor valore (allegato 6, tavola 3) fino al passaggio, su base di una opzione personale, al nuovo rapporto di lavoro a tempo unico di questi dirigenti.

In tale caso il comma 3 prevede l'attribuzione del trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

[60] Decreto legislativo 502/1992 - Art. 15-bis (Funzioni dei dirigenti responsabili di struttura)
omissis
3. Sono soppressi i rapporti di lavoro a tempo definito per la dirigenza sanitaria. In conseguenza della maggiore disponibilità di ore di servizio sono resi indisponibili in organico un numero di posti della dirigenza per il corrispondente monte ore. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di regolarizzazione dei rapporti soppressi.

Lo stesso trattamento è riservato ai medici ex condotti ed equiparati prorogati ad esaurimento in via definitiva dalla legge n. 58/1991 (comma 2).

Il tutto vale anche per i veterinari che essendo già a rapporto di lavoro non esclusivo e orario unico possono solo optare per il rapporto esclusivo (comma 4).

L'ultimo comma 5 precisa che per far fronte alle maggiori spese che derivano dall'applicazione di queste disposizioni, le aziende affronteranno i relativi oneri, a proprio carico, congelando, in misura corrispondente alla spesa, le assunzioni per posti vacanti di dirigenti indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenendo conto, per i dirigenti medici, del maggior numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

3.2 L'orario di lavoro

Articolo 14
ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI

L'orario di lavoro inteso in senso lato, vale a dire come impegno orario destinato alle attività assistenziali istituzionali, ha rappresentato nel corso della trattativa un tema di alta sensibilità e ha impegnato le parti per un lungo e complesso periodo di negoziazione.

Dal confronto negoziale è emersa una sintesi largamente confermativa delle disposizioni già contenute nell'articolo 16 del CCNL 8 giugno 2000; in altri termini, si è operato lungo due direttrici: con la prima si è inteso ribadire e sottolineare quanto già previsto nel precedente contratto, ma che risulta proceduralmente poco applicato sul territorio nazionale, con la seconda si sono invece introdotte specifiche e importanti novità.

Proprio in coerenza con quanto appena detto e considerando il carattere di "sensibilità" della materia, derivato sia dall'ampio dibattito svolto in sede negoziale e sia dall'impatto che la gestione di tale problematica ha nella vita aziendale, appare opportuno affrontare compiutamente anche quelle parti dell'articolato che non presentano innovazioni, ma che vanno affrontate aziendalmente in una ottica di rinnovata attenzione e con la consapevolezza che il testo del contratto intende rappresentare uno strumento di gestione che va considerato e utilizzato in quanto tale e non "visto" come mera disposizione contrattuale da "applicare" magari meccanicamente.

L'evidenziazione di questo aspetto gestionale riporta parimenti al legame dell'azione con i caratteri di efficienza, efficacia e produttività che devono guidare e contraddistinguere la applicazione concreta della norma contrattuale.

Più specificatamente al primo comma, primo periodo, si richiamano le procedure di concertazione di cui all'articolo 6, comma 1 – lett. B), al fine di definire i criteri generali dell'articolazione dell'orario di lavoro dei singoli dirigenti; nel contempo la stessa disposizione prevede che l'impegno lavorativo e la sua articolazione vanno collocate all'interno di un modello di svolgimento caratterizzato da:

1. un'adeguata presenza in servizio attraverso un'articolazione flessibile dell'impegno orario che rimane fissato in 38 ore settimanali (comma 2);
2. la correlazione tra la suddetta articolazione dell'orario, le esigenze della struttura e dell'espletamento dell'incarico affidato;
3. la relazione tra lo svolgimento dell'impegno orario, il suo carattere di flessibilizzazione e gli obiettivi e i programmi da realizzare, oggetto di negoziazione di budget a livello aziendale (comma 2);
4. mantenimento del livello di efficienza del servizio.

Quanto contenuto nel secondo periodo, pur non prevedendo espressamente novità, va letto in combinato disposto con quanto previsto dal già commentato articolo 9, comma 1 - lett. f), con particolare riferimento all'individuazione dei volumi prestazionali richiesti all'equipe.

Tali volumi prestazionali (che non corrispondono alla nozione, superata normativamente e concettualmente, di "carichi di lavoro") e la loro relazione con i tempi massimi di attesa per la fruizione delle prestazioni vengono definiti con le procedure e modalità individuate dall'articolo 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996[61], stabilendo la previsione di impegno orario per la realizzazione degli obiettivi.

Qualora per il loro raggiungimento il professionista debba assumersi ulteriori impegni, la maggiore attività deve necessariamente essere negoziata con le medesime procedure e gli effetti di cui all'articolo 65, rappresentando pertanto un vincolo per il dirigente.

Naturalmente il dirigente può essere in grado di raggiungere i risultati prestabiliti all'interno delle 38 ore istituzionali. In ogni caso, anche nell'ipotesi che il professionista lavori più di 38 ore si ribadisce che l'intero trattamento economico concorre al ristoro delle prestazioni richieste; in questa logica appare coerente il richiamo agli effetti derivanti dall'applicazione del citato ex articolo 65, che rappresenta il legame tra obiettivi prestazionali eccedenti, retribuzione di posizione e di risultato[62].

La correlazione (comma 3) tra obiettivi assegnati, risultati conseguiti ed impegno di lavoro effettivamente svolto è oggetto di verifica trimestrale con le procedure ed ai fini di previsti dal citato articolo 65, comma 7[63].

È opportuno evidenziare che le procedure di verifica richiamate, e il loro legame con la retribuzione di risultato, devono tener conto di quanto disposto, e già commentato, dall'articolo 4, comma 2, lett. B, punto 1, in merito all'attribuzione della medesima retribuzione che va corrisposta, ricordiamo, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento e, in ogni caso, dopo la necessaria verifica almeno trimestrale.

In questa logica il combinato disposto di cui al presente articolo 14, il contenuto dell'articolo 4, comma 2, e l'articolo 65 del CCNL 5 dicembre 1996 assume le caratteristiche di un modello gestionale portato a coerenza e a vincolo contrattuale.

La novità contenuta nel comma 1 sta nel fatto che viene espressamente introdotto, al terzo periodo, il riferimento agli strumenti per la riduzione delle liste d'attesa.

La direzione aziendale dovrà concordare, in sede di negoziazione di budget con il responsabile del servizio, le misure orientate a ridurre le liste d'attesa; anche in quest'ambito va ricordato che in fase di individuazione di dette misure si dovrà tener conto dei criteri generali definiti regionalmente con le procedure del già esaminato articolo 9.

I commi 2 e 3 vengono confermati, cosi come è confermato il comma 4 che individua le quattro ore, all'interno dell'impegno orario complessivo pari a 38, da destinare ad attività non assistenziali quali: l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata…

Per i dirigenti del ruolo sanitario di tutte e due le aree contrattuali, il contratto iscrive, tra le materie destinatarie delle suddette quattro ore, anche, e soprattutto, l'educazione continua in medicina (ECM), analogamente a quanto contenuto nel CCNL del personale del comparto 2002-2005.

[61] Art. 65, comma 6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 55 e 56 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

[62] Silvana Dragonetti, in aa.vv., op.cit., 2002).

[63] Art. 65, comma 7: L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 59, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

Questa previsione rappresenta una novità contrattuale assoluta e di rilievo in quanto modifica, a fondo, l'assetto precedente che prevedeva la soddisfazione di tale impegno a totale carico (economico ed orario) del dirigente. Con il CCNL si è inteso dare una risposta positiva alle esigenze del personale, ma anche ribadire l'interesse della parte datoriale alla formazione del proprio quadro dirigenziale; in questa logica appare evidente il nesso tra l'azione programmatoria (di Regione e Azienda) e l'utilizzo dell'istituto contrattuale.

Per l'applicazione aziendale di quest'aspetto si rinvia al combinato disposto con quanto previsto all'articolo 9, comma 1 – lett. b) essendo questa una delle principali materie del previsto pronunciamento regionale.

Rimangono, comunque, confermate le caratteristiche e i termini procedurali per l'utilizzo delle quattro ore già contenuti nell'articolo 16 del precedente CCNL e che si possono schematizzare in:

1 l'ammontare orario destinato all'attività di cui al comma 4 non rientrano nella normale attività assistenziale;

2 tali ore non possono essere oggetto, in alcun modo, di "separata e aggiuntiva retribuzione";

3 vanno usate "di norma" con cadenza settimanale;

4 possono essere accumulate "in ragione d'anno" in presenza di particolari necessità tra cui il ccnl individua anche quelle legate al servizio. In quest'ambito di analisi vanno poste due sottolineature: la prima che la relazione tra quanto disposto nel precedente punto 3 e in questo punto 4, il calcolo annuo va fatto con riferimento alle settimane lavorate (escluse, quindi, quelle destinate e usate per le ferie), la seconda discende dal termine "anche" collegato alle necessità di servizio che porta, implicitamente, a correlare la possibilità del cumulo annuo alle esigenze programmabili per lo svolgimento delle attività non assistenziali;

5 tra le materie di finalizzazione viene individuato anche l'aggiornamento facoltativo per il quale risultano confermate le giornate di eventuale assenza previste nell'articolo 23, comma 1, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996. In questo caso la parte di ore individuate in questo comma 4 si aggiungono alle predette giornate;

6 l'utilizzo delle quattro ore, in esame, va in ogni caso reso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro;

7 infine, per i dirigenti rimasti con il rapporto di lavoro ad esaurimento di cui al precedente articolo 13, le ore destinate alle attività non assistenziali sono dimezzate.

Una novità di rilievo viene introdotta con il comma 5 che prevede per le aziende la possibilità, attraverso le procedure di negoziazione di budget, di recuperare ad un utilizzo di attività assistenziale 30 minuti settimanali delle quattro ore destinate all'aggiornamento e alle altre finalità di cui al comma 4, nella quantità massima di 26 ore annuali per ciascun dirigente.

Si tratta di un pacchetto ore a disposizione dell'azienda che il CCNL finalizza prioritariamente alla riduzione delle liste d'attesa, ovvero per obiettivi assistenziali e di prevenzione (per i dirigenti medici e veterinari) e per obiettivi assistenziali e sanitari per i restanti dirigenti sanitari, mentre per la dirigenza amministrativa tecnica e professionale si procede analogamente finalizzando l'utilizzo di pari pacchetto orario agli obiettivi di pertinenza.

L'azienda ha la facoltà di richiedere tali ore al dirigente, per la cui attività non sono previste compensazioni economiche, secondo le procedure di cui all'articolo 65, comma 6. Le 26 ore corrispondono a mezz'ora settimanale dell'ex plus orario che con la ristrutturazione del trattamento economico è stata riassorbita nel tabellare.

Appare opportuno ricordare che questo legame rappresenta la motivazione utilizzata nella contrattazione nazionale per definire l'insieme della problematica, ma non ha una simmetria temporale, infatti mentre la ristrutturazione del trattamento economico avviene con decorrenza, come vedremo, 31 dicembre 2003, il diverso utilizzo delle 26 ore corrispondenti avviene con la normale decorrenza della stipula del CCNL.

Una stima di quantificazione di questo pacchetto ore porta, su base nazionale, un potenziale incremento di circa 2.800.000 ore lavorative da destinare all'attività assistenziale istituzionale.

Il comma 6 rappresenta una profonda innovazione, in tema di orario di lavoro dei dirigenti sanitari, e riguarda il raggiungimento di obiettivi prestazionali che eccedano quelli concordati con l'Azienda (combinato disposto dei primi 4 commi) e non soddisfatti neanche mediante l'utilizzo del pacchetto orario di cui si è appena detto.

In questo caso le aziende possono ricorrere all'utilizzo della così detta libera professione d'azienda, prevista dall'articolo 55 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, che considera rientrante in questa tipologia quelle prestazioni richieste "in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipe interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia."

Come risulta evidente l'applicazione di queste disposizioni contrattuali non presenta caratteri di automaticità, bensì è legata alla sussistenza di determinate condizioni esplicitate nell'articolo citato e che sono:

1 coerenza con quanto definitivo, da ogni singola Regione, secondo il dettato dell'articolo 9, comma 1 lett. g);
2 definizione del regolamento aziendale adottato con le procedure previste all'articolo 4, comma 2, lett. G) "materia di contrattazione integrativa aziendale";
3 presenza di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati in sede di definizione di budget;
4 disposizioni ex articolo 55, comma 2, solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati, per i quali vanno utilizzati tutti gli altri strumenti retributivi contrattuali, come previsto espressamente dal successivo articolo 18, comma 1.

Sempre al comma 6 viene individuata e definita la tariffa oraria, per questa tipologia di prestazioni, che è pari al valore medio orario di un dirigente medico a rapporto di lavoro esclusivo con una anzianità di servizio superiore ai quindici anni, ovvero 60 euro/ora.

In merito a questa determinazione nazionale dell'importo tariffario che, a prima lettura, può apparire in contraddizione con il carattere prettamente aziendale della materia, si sottolinea che la stessa è motivata da due ordini di esigenze: la prima è quella di evitare, nella fissazione dei criteri del regolamento della libera professione aziendale, eccessi destinati a far lievitare i costi e rendere incontrollata la spesa e la seconda di introdurre, in una materia a carattere sperimentale ed innovativa, elementi di uniformità tra le diverse Regioni.

Va, peraltro, evidenziato, che il riferimento tariffario contenuto in questo articolo 14 è relativo solo alle eventuali prestazioni eccedenti e quantificabili a ore (in presenza dei presupposti sopra evidenziati) e, quindi, rappresenta una fattispecie diversa da quella prevista nel successivo articolo 18 dove si disciplina, attraverso il ricorso alla libera professionale aziendale, il servizio di guardia notturna eccedente le prestazioni concordate e la cui tariffa, come vedremo, è stabilita "a corpo".

Ambedue le fattispecie sono, comunque, oggetto delle linee di indirizzo regionale di cui al più volte citato articolo 9[64].

Il comma 7 non presenta novità, ma va gestito nella nuova logica che ha determinato questo articolo contrattuale. In tale comma si prevede:

1 la presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri nonché in particolari servizi territoriali, individuati con le procedure della concertazione (previste dall'articolo 6, comma 1 – lett. B), a copertura totale ovvero nell'arco delle 24 ore e per i 7 giorni settimanali;

2 per la soddisfazione di questa esigenza e, ricordiamo, obbligo contrattuale, si rimanda alla programmazione aziendale dell'articolazione dell'impegno orario e dei turni di guardia;

3 l'articolazione oraria va prevista programmando il normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore diurne e per far fronte alle attività istituzionali e di emergenza che si presentono nel medesimo arco di tempo (penultimo alinea);

4 all'azienda è demandata la competenza, sempre con le procedure concertative, di individuare i servizi dove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco giornaliero di 24 ore. Va sottolineato che questa disposizione contrattuale, peraltro già contenuta nel CCNL 8 giugno 2000, va letta e gestita all'interno del modello orario nuovamente delineato.

I commi 8, 9 e 10 confermano e ripropongono, negli stessi termini, le rispettive disposizioni contenute negli articoli 16 e 17.

Articolo 15
ORARIO DI LAVORO DEI DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA

Questo articolo sostituisce l'articolo 17 del CCNL 8 giugno 2000 e al comma 1, nel confermare i termini generali della materia, introduce un'unica ma rilevante modifica ovvero "la correlazione tra l'articolazione oraria del direttore di struttura complessa con quella degli altri dirigenti presenti nella struttura medesima". Rimane confermato invece che questa articolazione e naturalmente la sua correlazione, pur essendo un vincolo contrattuale, rientra nella sfera di autodeterminazione del dirigente medesimo, diversamente dai dirigenti di cui al precedente articolo 14.

Una seconda, e più rilevante innovazione è stata introdotta dal comma 2. In esso si prevede che il direttore di struttura complessa, pur non essendo soggetto ad un orario di lavoro e più specificatamente alla effettuazione delle 38 ore, è comunque chiamato da un preciso obbligo contrattuale a condividere con l'azienda le modalità con cui documentare:

- la pianificazione della propria attività istituzionale;
- le assenze a vario titolo (ferie, malattie, aggiornamento etc);
- i giorni ed gli orari dedicati allo svolgimento della libera professione intramuraria.

Questa novità comportamentale appare del tutto coerente, e si potrebbe dire conseguente con le novità introdotte in tema di esclusività di rapporto dalla legge n. 138/2004; infatti

[64] Vedi Aran - relazione tecnico-illustrativa, op. cit.

in questo regime normativo, diversamente dal precedente, è possibile che un direttore di struttura complessa opti per il rapporto di lavoro non esclusivo e mantenga, su decisione dell'azienda, il proprio incarico dirigenziale.

Rispetto al regime passato che non prevedeva l'obbligo della contabilizzazione oraria, oggi, attraverso una formulazione contrattuale mediata, si introduce una sorta di rilevazione delle presenze in servizio (non di contabilizzazione di un debito orario, peraltro non quantificato) che, ancorché condivisa tra le parti, garantisce al dirigente le tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche per le quali la documentazione della presenza in servizio può essere un fatto di rilevanza non secondaria. A tal riguardo appare utile rinviare alla lettura di una risposta Aran, riportata in nota, ad un quesito posto sul tema riguardante le analoghe disposizioni di cui all'articolo 17 del CCNL 8 giugno 2000[65].

È pertanto auspicabile che le direzioni delle aziende predispongano procedure uniformi per le figure apicali, che si concretizzino in un accordo bilaterale, affinché il principio sottinteso dal testo contrattuale non venga vissuto come un atto autoritativo che non rappresenta certamente la volontà dei sottoscrittori.

SERVIZI DI GUARDIA E DI PRONTA DISPONIBILITÀ

Premessa

Uno degli aspetti peculiari che caratterizzano questo contratto sta nell'aver introdotto le basi per un riconoscimento del lavoro in condizioni di disagio, vale a dire di aver riportato questo tema al centro della discussione come oggetto di adeguamento delle regole contrattuali che lo disciplinano rispetto alle modifiche introdotte nell'universo sanitario e nell'organizzazione del lavoro.

Nell'ultimo decennio infatti, attraverso l'intervento di riforma del legislatore nazionale e regionale e la contrazione delle risorse disponibili (non solo quelle finanziarie) abbiamo assistito ad una importante e rapida riorganizzazione delle strutture ospedaliere e del modello assistenziale di riferimento.

Al fine di garantire agli utenti un servizio eccellente a costi contenuti si è assunto un modello che si può sintetizzare in due affermazioni: ricerca dell'appropriatezza della prestazione, in primis del ricovero ospedaliero, e ricerca di definire l'ospedale una struttura per acuti, superando così le altre funzioni storicamente presenti nel complesso dell'attività svolta nelle strutture di ricovero.

Gli effetti di questo nuovo approccio appaiono del tutto evidenti dopo una fase applicativa transitoria, oramai decennale, e tra di essi assume particolare rilevanza la corrisponden-

[65] Sull'argomento si riporta il testo di un chiarimento dell'ARAN:

Chiarimenti ARAN 25 ottobre 2000 - Prot. 11632 – risposta al quesito n. 2 (Art. 17 CCNL di entrambe le aree – Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa).

Il dirigente responsabile di direzione di struttura complessa ha come finalità il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'azienda e connessi all'incarico affidato. Il suo orario è, pertanto, articolato in modo flessibile per correlarlo alle esigenze della struttura alla quale è preposto.

È demandato ad un accordo tra la direzione generale dell'azienda ed il dirigente interessato come debba svolgersi e con quali sistemi la rilevazione della sua presenza in servizio, rilevazione che non avendo più alcun carattere fiscale, deve, comunque, poter consentire all'azienda l'applicazione degli istituti contrattuali (quali aspettative, malattie, ferie, permessi etc.) o la verifica delle responsabilità ovvero ancora garantire al dirigente le tutele medico-legali, previdenziali, assicurative ed infortunistiche nonché, per i dirigenti sanitari, la distinzione dell'attività istituzionale da quella libero professionale intramuraria.

te mutazione intervenuta proprio sul lavoro, o meglio sul carattere delle prestazioni richieste agli operatori stessi.

Questo carattere, proprio per il fatto che le prestazioni sanitarie sono sempre più indirizzate ad un utente "acuto", prevede prestazioni più costanti, intense ed impegnative; infatti la "nuova" tipologia di utente richiede una particolare copertura da parte del servizio con una presenza attiva e costante di personale (inteso in senso lato) professionalmente adeguato.

Questi profondi cambiamenti stanno alla base delle richieste di completa revisione degli istituti contrattuali finalizzati alla remunerazione del disagio. Le richieste sindacali hanno dovuto misurarsi da un lato con risorse disponibili sempre più limitate per l'assunzione e soddisfazione di altre priorità contrattuali (adeguamento del trattamento economico fondamentale, in primo luogo) e dall'altro con un sistema statistico, su base nazionale, non ancora adeguato alle nuove esigenze di stima dei costi che tali richieste presuppongono.

Proprio per questo motivo si è avviata, attraverso l'Aran, una azione di monitoraggio riguardante il numero delle guardie effettivamente svolte presso le Aziende ed Enti, al fine di individuare idonee soluzioni di "valorizzazione" nell'ambito del IIº biennio contrattuale 2004-2005 (articolo 16, comma 5).

Questa azione di monitoraggio, fin dalla sua fase di costituzione, ha mostrato un importante limite riguardante proprio l'uniformità di linguaggio, si è verificata cioè una difficoltà "a monte" nel definire l'oggetto di analisi e le sue articolazioni. Questa mancata uniformità va assunta come tale e affrontata, al fine di superarla anche in sede contrattuale.

Articolo 16
SERVIZIO DI GUARDIA

Con le procedure della concertazione – articolo 6, comma 1 lett. B) – vengono definite dall'azienda o ente le modalità attraverso le quali viene garantita la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze nelle unità ospedaliere e nei servizi del territorio che operano nelle 24 ore (comma 1), tenendo presente che il riferimento dell'arco orario interessato è quello coincidente con le ore notturne e le giornate festive, mentre per il restante tempo si rinvia all'applicazione del precedente articolo, in particolare alla definizione flessibile dell'articolazione dell'impegno orario.

Il modello previsto dal contratto indica espressamente (comma 1, punti a - b - c) le tre tipologie di "struttura e/o servizio" con le quali l'Azienda può rispondere al vincolo sopra esplicitato; esse sono:

- il dipartimento di emergenza, eventualmente integrato da altri servizi di guardia o pronta disponibilità sostitutiva;
- la guardia medica di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee (si pensi ad esempio all'organizzazione dipartimentale e alle aree interdivisionali);
- la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.

Si conferma che il servizio di guardia, è svolto all'interno dell'orario di lavoro (comma 2) e dà diritto alle rispettive indennità corrispondenti al periodo di effettivo svolgimento (notturna, per le ore svolte dalle 22 alle 6, e festiva).

Per il servizio di guardia svolto al di fuori dell'orario di lavoro, il comma 2 del presente articolo prevede due modalità di ristoro: la prima è quella tipica e conferma che le ore eccedenti il normale debito orario possono essere recuperate o compensate con la retribu-

zione per lavoro straordinario, la seconda attiene alla tipologia di cui al successivo articolo 18 (libera professione d'azienda),in presenza dei requisiti e presupposti contenuti nel combinato disposto di cui agli articoli 14 e 18 medesimo.

Va sottolineato che mentre nella assunzione della prima tipologia si dà una risposta prettamente contrattuale, prevedendo un apposito finanziamento attraverso le risorse rientranti nell'articolo 55 (per l'area SPTA l'articolo 50), la seconda rientra in una facoltà dell'Azienda, all'interno delle eventuali disposizioni regionali di cui all'articolo 9, per cui si fa fronte all'eventuale spesa con le risorse di bilancio (costo del personale).

L'opzione del recupero del maggior orario, effettivamente reso, con i riposi compensativi non presenta costi diretti, ma una diversa seppur temporanea articolazione oraria che può comportare, in presenza di organici ristretti, alcune difficoltà organizzative.

Proprio la percezione di queste difficoltà, conseguenti sia alla contrazione generalizzata dell'organico, sia all'introduzione delle modifiche nel modello di intervento ospedaliero descritte in premessa, le parti hanno contrattualmente previsto l'azione di monitoraggio da parte dell'ARAN (comma 5).

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti indipendentemente dalla natura del loro rapporto di lavoro (esclusivo o non esclusivo) ad eccezione dei direttori di struttura complessa (comma 3).

Al comma 4, in attesa delle determinazioni di ogni singola Regione da assumersi nelle more dell'articolo 9, si rinvia ad un allegato (il n. 2) le tipologie assistenziali minime, nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia medica di unità operativa.

Tale rinvio ad un allegato e non la previsione in norma contrattuale ha valore esemplificativo, di applicazione e di esplicitazione di comuni intenti tra le parti, tenendo conto che tale materia è caratteristica della programmazione regionale e della gestione aziendale e, quindi, coerentemente il CCNL indica alcuni elementi di riferimento, ma evita di fornire vincoli organizzativi.

Il secondo biennio, la cui ipotesi contrattuale è stata sottoscritta il 9 marzo 2006, interviene in materia, in particolare sulla valorizzazione del disagio per turno di guardia reso in orario di lavoro (ivi compresi i turni svolti oltre l'orari medesimo, ma posti a recupero).

Infatti l'articolo 8 dell'ipotesi prevede, a decorrere dal 1 gennaio 2006, un compenso del valore di 50 euro. Sono esclusi dal compenso i turni di guardia interamente retribuiti come lavoro straordinario, in quanto nella tariffa di quest'ultimo è compresa la maggiorazione legata al lavoro notturno.

servizio di guardia

la guardia medica assicura
la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze
nelle ore notturne e nei giorni festivi

è svolta all'interno del normale orario di servizio

è assicurata da tutti i dipendenti
esclusi i dirigenti di struttura complessa

può essere assicurata anche:

FUORI ORARIO

LAVORO STRAORDINARIO

- ***retribuzione lavoro straordinario***
- ***risorse del fondo***

FUORI PROGRAMMAZIONE ORARIA

RECUPERO ORE

ACQUISTO PRESTAZIONI

- ***ex art. 55 e 2***
- ***art. 18***
- ***budget max a carico bilancio***

Articolo 17
PRONTA DISPONIBILITÀ

Per quanto riguarda la pronta disponibilità, vale a dire del servizio caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'eventuale obbligo, per lo stesso, di raggiungere prontamente la struttura per affrontare situazioni di emergenza, le parti hanno confermato sostanzialmente la disciplina contenuta nell'articolo 20 del CCNL 5 dicembre 1996.

Per le considerazioni svolte in premessa è opportuno ricordare, evidenziandole, le caratteristiche di tale istituto, che sono:

1 va individuato, dall'azienda o ente con le procedure previste per la "concertazione" di cui all'articolo 6, comma 1, lett. B), il piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica, ai programmi di assunzione, agli aspetti organizzativi aziendali e delle singole strutture (comma 1);

2 all'interno di tale piano va espressamente individuato e quantificato il tempo entro il quale il dirigente in pronta disponibilità (reperibilità) ha l'obbligo di raggiungere la struttura in cui presta servizio (comma 1);

3 sono tenuti al servizio di pronta disponibilità tutti i dirigenti, con le precisazioni contenute nel comma 3, in servizio presso unità operative con "attività continua", individuate sulla base del piano precedentemente richiamato (comma 2) e nel quale possono essere individuate ulteriori unità nelle quali attivare il servizio in parola;

4 i dirigenti di volta in volta chiamati in servizio di pronta disponibilità vengono individuati in un numero "strettamente necessario" per rispondere positivamente alle esigenze di funzionalità (comma 2) e devono appartenere alla medesima disciplina (comma 3);

5 il servizio in parola è limitato, come da preciso vincolo contrattuale, nei soli periodi festivi e notturni (comma 3, alinea 1);

6 le fattispecie della pronta disponibilità sono di due tipi: integrativa e sostitutiva del turno di guardia previsto nel precedente articolo 16;

7 nella prima tipologia, quella "integrativa", che si configura appunto come integrazione del servizio guardia, sono coinvolti tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa (comma 3). Essa assume particolare valore nella fase di dipartimentalizzazione delle aziende.

8 la seconda tipologia si configura come "sostitutiva" del servizio di guardia e, coerentemente, possono essere chiamati a svolgere tale servizio tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa in quanto essi sono esclusi dall'effettuazione dei turni di guardia - comma 3;

9 il CCNL, come vincolo organizzativo prevede, sempre al comma 3, che nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva sia possibile prevedere esclusivamente la pronta disponibilità "integrativa";

10 in coerenza con quanto riportato in premessa e con particolare riferimento alla condivisa opzione di ampliamento e potenziamento del servizio rivolto ad un utente "acuto", le parti hanno concordato (comma 8), nell'ambito delle linee di indirizzo regionali in materia (previste nelle more del citato articolo 9), di individuare le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, al fine di garantire mediante i turni di guardia, ovvero con la presenza fissa e costante di personale medico (e sanitario, nei casi previsti dalle disposizioni normative) una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza;

11 per quanto attiene alla durata e, più in generale, alla quantificazione, il comma 4 prevede che il servizio in parola ha durata di 12 ore e che solo nelle giornate festive sia possibile prevedere due turni. Inoltre per ciascun dirigente non possano essere previste di norma più di dieci turni al mese; mentre per quanto attiene al riposo compensativo, il comma 6 conferma che spetta se il servizio viene svolto in un giorno festivo e ciò senza riduzione del debito orario settimanale.

12 nulla è modificato per quanto attiene alla retribuzione corrispondente all'effettuazione del servizio in parola, così come previsto dal combinato disposto di cui al comma 5 e 7.

servizi di pronta disponibilità

L'AZIENDA

- *piano annuale emergenze relativo alla dotazione organica*
- *procedure informazione e concertazione*

IL DIRIGENTE

- *immediata reperibilità*
- *obbligo di raggiungere il presidio*

Unità operative tenute al servizio

- *UO con attività continuativa strettamente necessarie*
- *UO stabilite, sulla base dei piani di emergenza, con le procedure di informazione/concertazione*

MODALITA' ORGANIZZATIVE

- *solo per periodi notturni e festivi*
- *può essere sia sostitutivo sia integrativo*
- *dirigenti della stessa disciplina*

- *per anestesia e rianimazione è SOLO INTEGRATIVA*
- *ha durata di 12 ore*
- *due turni sono possibili solo nei giorni festivi*
- *massimo di norma dieci turni/mese per dirigente*

- *una indennità per ogni 12 ore*
- *per orari inferiori a 12 e superiori a 4 è proporzionale alla durata maggiorata del 10%*
- *in caso di chiamata l'attività è retribuita come straordinario o come recupero orario*

Articolo 18
INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 55 DEL CCNL 8/6/2000

L'articolo in commento contiene una norma che ha impegnato molte delle energie di negoziazione: si è trattato in quella sede di individuare uno strumento di carattere transitorio e sperimentale, in attesa di delineare compiutamente un nuovo assetto delle "condizioni di lavoro", ovverosia della retribuzione collegata alle situazioni di disagio e più rispondente alle nuove esigenze funzionali richieste dal servizio pubblico.

Le parti hanno individuato tale strumento in una possibile estensione delle tipologie di libera professione riconducibili a quelle previste nella lettera d) dell'articolo 55 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, denominata "libera professione d'azienda".

Vista l'importanza e la "sensibilità" che questa materia riveste nell'economia e nell'architettura contrattuale, appare opportuno ricordare il combinato disposto di cui alla lettera d), comma 1 e del successivo comma 2, che così recita:

- comma 1 lettera d): "partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associazioni, aziende o enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati".
- comma 2: "si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materie".

Queste disposizioni vengono integrate dal presente articolo 18 prevedendo di inserire tra "le prestazioni richieste dall'azienda ai propri dirigenti, pur in via eccezionale e temporanea" anche lo svolgimento di turni di guardia notturna eccedenti le prestazioni concordate e svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

Il comma 1 del presente articolo 18 è caratterizzato, quindi, da:

a) conferma dell'impianto di cui all'articolo 55 CCNL dell'8 giugno 2000 che viene qui integrato;

b) conferma delle condizioni di operatività, vale a dire del "presupposto", che attiene ai caratteri di eccezionalità e temporaneità;

c) presenza della necessità di riduzione delle liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità, anche momentanea di ricoprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge. Da questo presupposto discente l'obbligo contrattuale che assegna all'Azienda la facoltà di attivare l'utilizzo della procedura ex articolo 55 ovvero di richiedere, ai dirigenti interessati, le prestazioni in parola e non viceversa;

d) previsione di un intervento della Regione, all'interno delle disposizioni e con le procedure previste nel già commentato articolo 9, comma 1, lett. g) ovvero, ricordiamo, direttive regionali a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali. In tale ambito è previsto che la singola Regione individui i criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, tra cui la disciplina delle guardie e la loro durata (comma 1, 1º alinea);

e) presenza di un piano programmatico aziendale di razionalizzazione della rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda, coerente con i principi generali riportati nel precedente punto c.

L'Azienda può accedere a quanto previsto dal combinato disposto di cui all'articolo 55 e all'integrazione dello stesso da parte del presente articolo 18, tenuto conto, oltre che dei caratteri sopra descritti, anche di:

1 utilizzazione ed esaurimento di tutti gli altri strumenti retributivi contrattuali (risultato, posizione, lavoro straordinario, le 26 ore annue di cui all'articolo 14, comma 5);
2 definizione del tetto massimo delle guardie retribuibili con la tipologia qui individuata, non superiore al 12% delle sole guardie notturne complessivamente svolte in azienda, nel corso dell'anno di riferimento ovvero a seguito del piano di riordino sopra ricordato;
3 tale tetto massimo, che rappresenta un vincolo contrattuale, individua, altresì, il budget di spesa massimo disponibile che risulta determinato moltiplicando il 12% delle guardie notturne per la tariffa unitaria sottoindicata;
4 fissazione della tariffa, per ogni turno di guardia, in 480 euro, lordi (va ricordato che la relativa contribuzione è quella riferita alla libera professione);
5 la partecipazione a questo istituto da parte dei singoli dirigenti ha carattere di volontarietà;
6 sono esclusi dall'istituto i direttori di struttura complessa (coerentemente al fatto che sono esentati dalle guardie) e i dirigenti a rapporto non esclusivo (coerentemente al fatto che non possono, in nessun caso, svolgere attività libero professionale intramoenia, qualsiasi sia la fattispecie iscrivibile alla stessa).

Appare opportuno ritornare brevemente sulla disposizione riportata al punto 4 vale a dire sulla definizione della tariffa unitaria pari a 480 euro lordi. Le parti hanno convenuto di determinare contrattualmente questo valore in considerazione della necessità di uniformarla sul territorio nazionale, data la presenza di macroscopiche differenze relative all'applicazione dell'articolo 55, comma 2.

Se la motivazione principale è coincidente con quella già riportata nel commento all'articolo 14, comma 6 (riguardante l'orario di lavoro, le singole prestazioni orarie eccedenti e la retribuzione pari a 60 euro lordi) diversa è la natura del compenso; infatti nel caso dell'articolo 14 si è affrontato il problema della definizione di una singola prestazione oraria, mentre in questo articolo si è definita una tariffa, per così dire, "a corpo": la tariffa remunera una guardia notturna di 12 ore, tale è la durata delle guardie[66]".

Schematizzando un breve riepilogo, le guardie notturne e festive presentano le seguenti caratteristiche:

a) sono svolte in orario di lavoro retribuito dalle rispettive indennità previste contrattualmente (articoli 16 e 51) (indennità notturna, festiva e notturna-festiva);
b) sono svolte oltre l'orario di lavoro e per questa fattispecie è confermata la possibilità di attivare i riposi compensativi ovvero in alternativa la remunerazione con la retribuzione per lavoro straordinario. Per la tariffa si rinvia al commento dell'articolo 55;

[66] Relazione tecnico-illustrativa Aran, op. cit., pag. 16.

c) se le guardie svolte fuori dell'orario di lavoro sono eccedenti alle prestazioni concordate e in presenza di tutte le condizioni di cui agli articoli 9, 14 e 18 scatta la possibilità, da parte dell'azienda, di retribuirle a tariffa complessiva, ma all'interno del tetto massimo non superiore al 12% delle guardie notturne come in precedenza descritto.

d) per le guardie di cui al punto a) e per quelle del punto b), limitatamente a quelle oggetto di riposo compensativo, a far data dal 1 gennaio 2006, un compenso di 50 euro per turno (articolo 8 ipotesi CCNL II biennio 2004-2005).

Si ribadisce, al comma 2, che questa è una disposizione sperimentale, che decorre con l'entrata in vigore del contratto, tenuto conto della temporizzazione prevista all'articolo 9 e riferita alla facoltà di ogni singola Regione di emanare proprie linee di indirizzo.

3.3 Istituti di particolare interesse

Articolo 19
EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

Il nuovo testo dell'articolo contrattuale che disciplina gli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro, sostituendo il precedente articolo 30 del testo sottoscritto il 5 dicembre 2000, aggiorna le disposizioni del CCNL con le novità introdotte in materia dalla legge 27 marzo 2001, n. 97 "*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti degli dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche"*. Tale provvedimento legislativo, contenente anche significative novelle al codice penale ed al codice di procedura penale, risultò il frutto di una riflessione successiva alle note vicende degli anni '90 conosciute sotto il nome di "tangentopoli", che indusse il Parlamento ad introdurre norme sostanzialmente volte ad evitare la diffusa circostanza che vedeva pubblici dipendenti riconosciuti penalmente responsabili, non subire alcuna conseguenza sul piano disciplinare[67]. Ciò in quanto il principio di indipendenza tra processo penale e procedimento disciplinare si traduceva, in molti casi, in una difforme e discrezionale valutazione da parte delle amministrazioni competenti circa le responsabilità emerse sul piano penale a carico dei propri dipendenti[68].

In particolare si rammenta come la citata Legge n. 97 del 2001, all'articolo 1, abbia introdotto la generale autorità del giudicato penale nel giudizio disciplinare, quando nella precedente formulazione tale autorità era limitata alla sola sentenza penale irrevocabile di assoluzione con le formule "il fatto non sussiste" o "l'imputato non ha commesso il fatto".

D'altra parte la rilevanza che il legislatore ha inteso conferire alla disciplina della materia, nell'ottica di garantirne un quadro giuridico certo ed omogeneo per tutte le pubbliche amministrazioni, emerge con chiarezza dal contenuto dell'articolo 8 della Legge n. 97 del 2001 nel quale si è avvalso della facoltà conferitagli dal comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (già contenuta nell'originario decreto legislativo n. 29 del 1993 e successive modifiche e integrazioni), prevedendo che le disposizioni della legge di cui trattasi prevalgono sulle norme contrattuali vigenti e che esse non possono, in alcun modo, essere derogate dai contratti collettivi di lavoro stipulati dopo l'entrata in vigore della stessa.

In tale contesto normativo, in cui gli effetti prodotti sul rapporto di lavoro del dirigente dai contenuti delle sentenze penali passate in giudicato risultano in buona parte fissati *ex*

[67] La stessa Corte Costituzionale nella sentenza n. 145/2002 rammenta che *"l'intervento del legislatore ... si è reso necessario per ovviare ad una diffusa inerzia della pubblica amministrazione nell'esercizio del suo potere di sospensione facoltativa dal servizio del dipendente sottoposto a giudizio per reati di notevole gravità e, sotto altro aspetto, per ristabilire il principio di pari trattamento per tutti i dipendenti pubblici".*

[68] Così la chiara ricostruzione nel commento alla L. n. 97/2001 di Linda Baioni, *"Procedimento penale a carico dei dipendenti pubblici: le nuove conseguenze disciplinari",* in *Giorn. Dir. Amm., 2001, 9, 871 ss.*

lege, specifico rilievo, sotto il profilo della disciplina negoziale, assumono le norme volte a regolare la condizione del dirigente durante le vicende del procedimento penale che porterà, per l'appunto, alla definizione del giudicato, con particolare riferimento ai casi di sospensione dal servizio.

Ciò premesso, al fine di una più agevole comprensione dei contenuti dell'articolo contrattuale in commento, si procederà ad una disamina puntuale delle sue previsioni, evidenziandone via via i principali richiami ed interrelazioni con la normativa di legge, non senza prima puntualizzare che il lettore dovrà tenere conto che, trattandosi di personale dirigente, la tematica del procedimento disciplinare deve in ogni caso confrontarsi con l'esplicita disposizione secondo cui *"il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970*[69]*"* (articolo 36, comma 5, CCNL 5 dicembre 1996).

Il primo comma, confermando la disciplina in essere, dispone l'obbligo da parte delle amministrazioni di procedere alla sospensione dal servizio a carico del dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale, con contestuale privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà. La portata applicativa di tale norma, che a prima vista parrebbe assolutamente chiara, deve tuttavia essere attentamente considerata al fine della corretta individuazione del concetto di "misura restrittiva della libertà personale". A tale riguardo, infatti, poiché da un lato non esiste una definizione legislativa di "misura restrittiva della libertà personale" e, dall'altro, senza dubbio ci si muove nell'ambito del *genus* "misure cautelari personali", si tratta di valutare se la sospensione obbligatoria debba essere adottata in tutti i casi in cui il dirigente sia soggetto ad una qualsiasi delle misure previste dal titolo I, libro IV del codice di procedure penale, ricomprendente sia misure coercitive[70] che misure interdittive[71], ovvero solo ad alcune di esse aventi particolare caratteristiche.

Volendoci rifare al dato testuale può essere opportuno rammentare quale sia la definizione di "*misure restrittive della libertà personale*" che la giurisprudenza costituzionale ha elaborato al fine di chiarire l'ambito applicativo dell'articolo 13 della Costituzione. La Corte Costituzionale ha ritenuto che ci si trovi di fronte ad una restrizione della libertà personale ogni qual volta vi sia una "degradazione giuridica" dell'individuo, chiarendo che "per aversi degradazione giuridica … occorre che il provvedimento provochi una menomazione o mortificazione della dignità o del prestigio della persona tale da poter essere equiparata a quell'assoggettamento all'altrui potere, in cui si concreta la violazione del principio dell'habeas corpus"[72]. Ciò nondimeno qualora l'interprete contrattuale adottasse questa definizione – peraltro mirabile sotto il profilo del diritto penale – rischierebbe di allargare immotivatamente i casi di applicabilità dell'obbligo di sospensione. Per fare un esempio, non vi è dubbio che l'obbligo della presentazione alla polizia giudiziaria previsto dall'articolo 282 cod. pen. abbia il carattere dell'"assoggettamento" così da farlo rientrare, alla stregua della definizione fissa-

[69] Legge 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (statuto dei lavoratori).

[70] Divieto di espatrio (art. 281) – Obbligo di presentazione alla polizia giudiziaria (art. 282) – Allontanamento dalla casa familiare (art. 282-bis) – Divieto e obbligo di dimora (art. 283) – Arresti domiciliari (art. 284) – Custodia cautelare in carcere (art. 285) – Custodia cautelare in luogo di cura (art. 286).

[71] Sospensione dall'esercizio della potestà di genitori (art. 288) – Sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio (art. 289) – Divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali o imprenditoriali (art. 290).

[72] Cfr. Corte Cost. sent. n. 68 del 1964 – Corte Cost. sent. n. 419 del 1994.

ta dalla giurisprudenza costituzionale, fra le misure restrittive della libertà personale. Tuttavia ritenere che in un caso del genere l'amministrazione abbia "l'obbligo" di procedere alla sospensione del dirigente appare, oltre che sostanzialmente illogico, anche contrario alla stessa norma penale che, nella fattispecie considerata, al comma 2 prevede che il giudice fissi i giorni e le ore di presentazione "tenendo conto dell'attività lavorativa … dell'imputato".

Conseguentemente appare ragionevole sostenere che il comma 1 dell'articolo 19 in commento, trovi applicazione solo in quei casi in cui la "misura restrittiva della libertà personale" sia di concreto impedimento allo svolgimento della prestazione lavorativa ovvero sia incompatibile, per le sue modalità e condizioni applicative, con la natura della prestazione che il dirigente deve rendere all'amministrazione. Pertanto, oltre agli ovvi casi della custodia cautelare in carcere o in luogo di cura e degli arresti domiciliari, si può ritenere che l'obbligo in parola si attivi nei casi di divieto e obbligo di dimora quando esso sia incompatibile con la possibilità per il dirigente di raggiungere la sede di servizio. Le altre fattispecie fissate dalla normativa penale, che non presentino le caratteristiche sopra evidenziate, si ritiene debbano essere prese in considerazione nell'ambito della "facoltà" di sospensione riconosciuta all'amministrazione dalla norma che di seguito si commenta.

Il comma 2 dell'art. 19 infatti prevede la possibilità – non l'obbligo quindi – per l'amministrazione di procedere alla sospensione del dirigente qualora si integri una specifica fattispecie costituita da tre elementi che devono sussistere congiuntamente:

1 la sottoposizione a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale;
2 il rinvio a giudizio del dirigente;
3 che il rinvio a giudizio sia avvenuto per fatti attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

Per quanto riguarda la prima condizione si rinvia alla definizione di "misure restrittive della libertà personale" che si è ricostruita poco sopra.

Relativamente alla seconda condizione, basterà sottolineare che essa va intesa in modo strettamente formale e cioè nel senso che essa si integra solo qualora, a seguito di richiesta di rinvio a giudizio dal parte del pubblico ministero, sia stato emesso dal giudice dell'udienza preliminare, a carico del dirigente, il decreto che dispone il giudizio ai sensi dell'art. 429 cod. proc. pen.

La terza condizione si presenta come alternativa. I fatti su cui si è basato il rinvio a giudizio possono essere direttamente attinenti al rapporto di lavoro, nel senso di trovare origine, causa o occasione dallo svolgimento dell'attività lavorativa e dall'incarico rivestito da parte del dirigente (prima alternativa). Oppure possono essere fatti, anche estranei alla prestazione di lavoro, ma di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996, cioè il recesso per giusta causa (seconda alternativa). Pertanto, mentre nella prima ipotesi l'amministrazione potrà fare scattare la propria facoltà a seguito della sola verifica dell'attinenza del fatto con il rapporto di lavoro, nella seconda l'amministrazione stessa dovrà preventivamente compiere una valutazione dei fatti analoga a quella da svolgersi nel caso di una procedura di licenziamento per giusta causa, con la particolarità, e quindi con la conseguente maggiore cautela, dovuta alla circostanza che tale valutazione si muove su di un piano meramente presuntivo e che essa potrà, potenzialmente, essere modificata o addirittura ribaltata dal procedimento giudiziario.

La norma contrattuale, al comma 3, precisa poi che, esaurito lo stato di restrizione della libertà personale ex comma 1, a cui consegue obbligatoriamente la sospensione, l'amministrazione potrà prolungare la sospensione alle condizioni fissate dal comma 2 testé commentato.

Continuando nella rassegna dei casi di sospensione, il comma 4 dell'art. 19 conferma l'obbligo di sospensione prescritto dal comma 4-septies dell'art. 15 della l. n. 55 del 1990[73] e s.m. per i casi previsti dalle lett. a) e b) (limitatamente all'art. 316 e 316-bis del codice penale) e dalle lett. c) ed f) del comma 1 dello stesso art. 1[74].

Il successivo comma 5, ancora in linea con la normativa di legge, stabilisce che nei casi di rinvio a giudizio (vedi sopra in merito a tale condizione) per i delitti previsti dal comma 1 dell'articolo 3 della legge n. 97 del 2001[75] l'amministrazione, in alternativa alla sospensione, può disporre il trasferimento provvisorio di sede. Il diverso tenore della norma contrattuale rispetto alla disposizione legislativa[76] chiarisce che quella del trasferimento rappresenta una facoltà per l'amministrazione e non un obbligo. Tale interpretazione si inserisce nel solco di una interpretazione già adottata in una decisione della sezione lavoro del Tribunale di Vigevano[77] la quale, condivisibilmente, chiarisce che al rinvio a giudizio per i reati sopra richiamati (da intendere tassativamente) non può comportare in via automatica l'adozione della misura cautelare del trasferimento d'ufficio, senza che l'atto sia preceduto da una approfondita e motivata valutazione sull'opportunità del provvedimento. Diversamente il trasferimento equivarrebbe ad una vera e propria sanzione anticipata nei confronti del dirigente rinviato a giudizio, ponendosi in aperta violazione del principio costituzionale di presunzione di non colpevolezza. In tal senso, quindi, come indicato dallo stesso articolo 3, l'amministrazione dovrà svolgere preventivamente una valutazione, in relazione alla propria organizzazione, per verificare l'interesse pubblico a non ricevere danno e discredito dalla permanenza sul posto di lavoro del dipendente rinviato a giudizio.

Per quanto riguarda in particolare la dirigenza rileva altresì, in modo particolare, la facoltà dell'amministrazione di procedere, in alternativa al trasferimento, alla modifica dell'incarico qualora ciò sia funzionale al perseguimento dell'interesse pubblico sopra evidenziato.

Il trasferimento dovrà avvenire con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. Appare di tutta evidenza la difficoltà per l'amministrazione di corrispondere a tali condizioni, in relazione alla specificità e complessità di contenuti professionali della dirigenza sanitaria ed in relazione a ciò va ricordato che, ai sensi del comma 2 dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001, qualora l'amministrazione stessa, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, verifichi l'impossibilità di attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente può essere posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alla presenza in servizio.

[73] Legge 19 marzo 1990, n. 55 "Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale" *pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 69 del 23-3-1990.*

[74] Si fa riferimento ai casi in cui a carico del dirigente sia intervenuta condanna definitiva per reati di associazione mafiosa, associazione per traffico di stupefacenti, per peculato mediante profitto dell'errore altrui, per malversazione a danno dello Stato, nonché ai casi di condanna definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio (diversi dai due precedentemente citati) ed ancora al caso in cui al dirigente il tribunale abbia applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziato di appartenere ad associazioni di tipo mafioso.

[75] Delitti previsti dal codice penale: Peculato, escluso il peculato d'uso (art. 314, 1°); Concussione (art. 317); Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318), Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319); Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter); Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320).

[76] L n. 97/2001: *"… l'amministrazione … trasferisce"* – CCNL: *"… possono essere applicate le misure".*

[77] Tribunale di Vigevano – Sezione Lavoro – Ordinanza del 10 agosto 2004, in "Il Sole 24 Ore" – Al riguardo si veda il commento di Mario Pavone *"Il trasferimento del dipendente sottoposto a procedimento penale"* in www.filodiretto.com.

Se per il fatto, al termine della procedura giudiziale, viene pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva, i provvedimenti di trasferimento o di collocamento in aspettativa o disponibilità, perdono efficacia, salvo che il dipendente non chieda di permanere presso il nuovo ufficio o chieda di continuare ad esercitare le nuove funzioni (articolo 3, comma 3). Tuttavia la riassegnazione al precedente ufficio non risulta automatica, infatti, l'amministrazione di appartenenza, in presenza di obiettive e motivate regioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente ricoperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, può non dare corso al rientro (articolo 3, comma 4).

Successivamente al tema del trasferimento d'ufficio, il comma 5 dell'articolo 19 del CCNL stabilisce altresì che per i medesimi reati di cui all'articolo 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001 (si veda la nota 75), qualora intervenga condanna, anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica la sospensione obbligatoria di cui all'articolo 4, comma 1 della legge n. 97 del 2001.

Il comma 6 chiarisce in modo puntuale, anche in relazione alla fase di revisione della struttura retributiva, quale debba essere il trattamento economico da riconoscere al dirigente nei casi di sospensione sino ad ora passati in rassegna.

Dal comma 7 la norma contrattuale inizia a prendere in considerazione, sistematizzando le previsioni in materia dettate dalla fonte legislativa, i casi in cui via sia stata sentenza definitiva nei confronti del dirigente sottoposto a procedimento penale.

Lo stesso comma difatti tratta il caso di sentenza irrevocabile di assoluzione, specificando che in tali casi trova applicazione quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e cioè la sentenza *"ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso"*. Il dirigente inoltre, ove il procedimento penale si sia concluso con sentenza definitiva di proscioglimento perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato[78], facendone domanda avrà altresì diritto di ottenere, il prolungamento o il ripristino del rapporto di impiego, anche oltre i limiti di età previsti dalla legge, comprese eventuali proroghe, per un periodo pari a quello della durata complessiva della sospensione ingiustamente subita e del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza (deciso a seguito del procedimento penale), cumulati tra loro, anche in deroga ad eventuali divieti di riassunzione previsti dall'ordinamento, con il medesimo trattamento giuridico ed economico a cui avrebbe il dirigente stesso avrebbe avuto diritto in assenza della sospensione (articolo 3, comma 57 della legge n. 350 del 2003[79], come modificato dalla legge n. 126[80] del 2004)[81].

[78] La norma contrattuale fa riferimento solo ai casi di sentenze definitive di proscioglimento, ma il comma 57 dell'art. 3, l. n. 350 del 2003 estende gli effetti anche al caso di decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato.

[79] Legge 24 dicembre 2003, n. 350 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)" *pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27 Dicembre 2003 - Supplemento ordinario n. 196*

[80] Legge 11 maggio 2004, n. 126 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 marzo 2004, n. 66, recante interventi urgenti per i pubblici dipendenti sospesi o dimessisi dall'impiego a causa di procedimento penale, successivamente conclusosi con proscioglimento" *pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 113 del 15 maggio 2004.*

[81] Per completezza si rammenta che il comma 57-bis del citato art. 3, l n. 350 del 2003 nei casi in cui il procedimento penale si sia concluso con provvedimento di proscioglimento diverso da uno quelli richiamati dal comma 57, l'amministrazione di appartenenza ha facoltà, a domanda dell'interessato, di prolungare o ripristinare il rapporto di impiego per un periodo di durata pari a quello della sospensione e del servizio non

Il successivo comma 8 prevede che ove il proscioglimento sia avvenuto per motivi diversi da quelli indicati al comma 7 (quindi *per relationem* da quelli espressamente previsti dal citato art. 3, comma 57 l. n. 350 del 2003 e s.m.), l'azienda dovrà valutare tutti i fatti che furono contestati all'atto dell'instaurazione del procedimento disciplinare al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per procedere al recesso nei confronti del dirigente.

Gli effetti della sentenza irrevocabile di condanna sono trattati dal comma 9, rinviando all'art. 653, comma 1-bis c.p.p. il quale, specularmente a quanto previsto dal comma 1 in caso di assoluzione, dispone che tale sentenza ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche amministrazioni quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

La norma contrattuale conferma quindi che l'eventuale recesso conseguente alla sentenza di condanna deve essere attivato nel rispetto delle garanzie procedurali previste dall'articolo 36, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. Viene altresì rammentata (e fatta ovviamente salva) la previsione dell'articolo 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001 che, introducendo l'art. 32-quinquies c.p., ha disposto l'estinzione dal rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti di pubbliche amministrazioni in caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore ai tre anni per i delitti di peculato (art. 314, comma 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto di ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) e corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), fermi restando gli effetti di interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici previsti dagli artt. 29 e 31 c.p.

Il comma 10 estende sostanzialmente gli effetti della sentenza di assoluzione già visto al comma 7, anche ai casi in cui il dirigente sia stato licenziato a seguito di condanna passata in giudicato e successivamente assolto a seguito della revisione del processo. In tali casi il dirigente ha diritto alla riammissione in servizio nella medesima sede o in un'altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza del dirigente, il coniuge o il convivente superstite e i figli, avranno diritto a tutte le somme che sarebbero stati attribuiti al dirigente stesso nel periodo di sospensione o (/e) di licenziamento, escluse, come di norma in tali casi, le indennità legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

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

Il comma 12 infine, coerentemente con quanto previsto dall'articolo 9, comma 2 della legge n. 19 del 1990[82], dispone che quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei precedenti commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, qualora non precedentemente revocata, per un periodo non superiore a cinque anni[83].

Alla scadenza di tale termine la sospensione deve essere revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

prestato, con le stesse modalità indicate dal comma 57, purché non risultino elementi di responsabilità disciplinare o contabile all'esito di una specifica valutazione che l'amministrazione di appartenenza deve compiere entro dodici mesi dalla presentazione dell'istanza di riammissione in servizio.

[82] Legge 7 febbraio 1990, n. 19: "Modifiche in tema di circostanze, sospensione condizionale della pena e destituzione dei pubblici dipendenti" *pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 13 febbraio, n. 36.*

[83] Per le motivazioni sottese alla fissazione di tale termine si veda la sentenza Corte Cost. n. 145/2002.

Articolo 20
COMITATO DEI GARANTI

La vicenda contrattuale riguardante il Comitato dei garanti è stata orientata, secondo quanto si legge nell'atto di indirizzo formulato dal Comitato di settore, dalla necessità di procedere, "previa una valutazione sull'esperienza maturata, *…a eventuali adeguamenti, nei poteri e nelle modalità di funzionamento… Ciò nell'ottica di uno snellimento delle procedure del Comitato ed al fine di orientare i pareri dello stesso esclusivamente alla valutazione della sussistenza, nei casi specifici sottoposti, dei presupposti di recesso ex art. 36 CCNL 5/12/96"*[84].

In sostanza il mandato conferito dal Comitato di Settore all'ARAN, sulla base di sollecitazioni provenienti da diverse realtà regionali in cui la pratica di funzionamento del Comitato dei garanti aveva fatto sorgere problemi e dubbi soprattutto in merito al riparto di responsabilità nelle procedure di licenziamento, è stato quello di procedere ad un'attenta verifica dell'esperienza applicativa dell'organismo di garanzia al fine di apportare gli opportuni aggiustamenti normativi e quindi metterlo a regime come istituto *"a tutela della trasparenza e correttezza dei procedimenti di recesso anticipato dei dirigenti"*.

L'art. 20, quindi, nel confermare l'istituzione del Comitato avvenuta con l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dal CCNL del 24 ottobre 2001 e dal CCNL 29 settembre 2004, procede a:

- allungare da trenta a sessanta giorni il termine entro il quale l'organismo deve pronunciarsi, non più solo improrogabilmente ma anche "obbligatoriamente";
- chiarire che il parere è vincolante per l'azienda ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996;
- prevedere che il dirigente possa richiedere di essere sentito dal Comitato entro il termine della sua decisione, del cui esito deve essere informato;
- dare facoltà al Comitato di dotarsi di un regolamento di funzionamento.

Alla luce di queste ulteriori modifiche ed integrazioni è quindi possibile delineare una compiuta configurazione del ruolo e dei caratteri del Comitato dei Garanti così come emerge dalla disciplina contrattuale, dalla giurisprudenza e dalle riflessioni della migliore dottrina.

Ratio dell'istituto e composizione

La previsione che assoggetta ad un preventivo parere del Comitato dei garanti l'adozione dei provvedimenti di recesso nei confronti dei dirigenti trova la sua ratio nella volontà di garantire maggiore imparzialità nelle valutazioni al fine di evitare che l'attivazione della responsabilità dirigenziale possa risultare soggetta esclusivamente alle valutazioni dell'organo politico (*rectius* per le Aziende Sanitarie "organo di direzione") e foriera di possibili scelte arbitrarie e discriminatorie dell'amministrazione fondate su elementi puramente soggettivi[85].

[84] Atto di indirizzo del Comitato di Settore per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria per il rinnovo contrattuale 2002-2005 – Parte normativa 2002/2005 – Parte economica 2002-2003 del 17/6/2004 (si veda in *www.regioni.it*).

[85] Cfr. MATTEINI E TALAMO, *Il d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80: il completamento della riforma del lavoro pubblico in attuazione della delega contenuta nella legge n. 59/1997,* in *LPA,* 1998, 385; MAINARDI, *La responsabilità dirigenziale e il ruolo del Comitato dei garanti,* in *LPA*, 2002, 1098; BOSCATI, *Gli strumenti di*

Tale caratterizzazione è assicurata da un lato dalla durata triennale dei suoi componenti, senza possibilità di rinnovo, e dall'altro dalla sua particolare composizione prevista:

- il presidente nominato dalla Regione tra magistrati ed esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità;
- un membro nominato dalla Regione, sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende;
- un membro designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Al riguardo va rammentato il contenuto della dichiarazione congiunta n. 14 al CCNL in commento, con la quale, al fine di evitare incertezze nella fase di rinnovo, le parti auspicano che il Comitato, nell'ambito del proprio regolamento di funzionamento, introduca norme che disciplinino la *prorogatio* dell'organismo per garantire alla scadenza la continuità della propria attività per il periodo di tempo valutato come necessario per la riconferma o designazione dei nuovi componenti dell'organismo stesso.

Tale dichiarazione, pienamente condivisibile nelle sue finalità, contiene tuttavia un'affermazione che potrebbe ingenerare incertezze e dubbi negli operatori. Si fa riferimento in particolare al fatto che la dichiarazione parla di tempo necessario "*per la riconferma o la designazione dei nuovi componenti*", ponendosi in contrasto con l'art. 23, comma 6 del CCNL 8 giugno 2000, non modificato in questa parte dall'art. 20 che si commenta, il quale afferma senza lasciare spazio a dubbi la non rinnovabilità dei membri del Comitato. Orbene, come risolvere tale dicotomia?

Chi scrive propende per una svista delle parti causata dalla fretta con cui normalmente vengono redatte le dichiarazioni in calce ai testi contrattuali. In ogni caso, anche qualora ciò non fosse, si ritiene che le norme positive contenute nelle clausole contrattuali del testo principale quando sono chiare come quella relativa alla non rinnovabilità dei componenti del Comitato non possano essere interpretate *contra legem* da dichiarazioni congiunte, tanto più che una espressa modifica del disposto del comma 6 dell'art. 23 sarebbe stata nella piena disponibilità delle parti, le quali avrebbero potuto provvedervi nell'art. 20 così come fatto per altre parti dello stesso art. 23.

Ambiti di intervento e natura

A differenza dei dubbi sorti per le aree dirigenziali degli altri comparti della pubblica amministrazione, lo specifico tenore dell'art. 23, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, che richiama sia i casi di cui all'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 che quelli di cui all'art. 34 dello stesso CCNL 8 giugno 2000, chiarisce che per il comparto "Sanità" l'intervento del Comitato interessa sia le ipotesi di recesso per responsabilità dirigenziale che quelle di licenziamento come sanzione disciplinare[86].

Il fatto poi di prevedere che al Comitato siano sottoposte le "ipotesi" di recesso, esplicita che allo stesso debbano essere trasmesse proposte di provvedimenti espulsivi da parte

valutazione e di controllo e la procedura per l'applicazione delle misure, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, vol. V, Torino, *2004,*sez. III, 6.13.7, 1208.

Per la giurisprudenza si veda: TAR Lazio sez. III ter, ord. 13/7/2000 n. 5935, in *TAR,* 2000, I, 2953.

[86] Per un articolato commento sul punto, SPINELLI, *Licenziamento per giusta causa del dirigente medico e parere del Comitato dei garanti*, in *LPA,* 2004, 207.

delle Aziende e non già provvedimenti definitivi, in quanto l'intervento dell'organismo di garanzia di configura come "momento" o "fase" necessaria/obbligatoria di un procedimento che, acquisito il parere del Comitato, torna in tutto e per tutto nel potere e nella responsabilità datoriale dell'amministrazione[87], la quale solo a quel punto potrà legittimamente assumere la sua conclusiva determinazione.

Modalità di assunzione della decisione

La proposta di recesso adottata dal competente[88] organismo aziendale al termine delle procedure previste dai CCNL con riferimento alle diverse circostanze da cui tale proposta è stata originata (responsabilità dirigenziale ovvero violazione disciplinare), deve essere tempestivamente trasmessa al Comitato dei garanti, al fine di acquisirne il "previo parere" che, come detto, si configura come fase endoprocedimentale, che, qualora non esperita, renderebbe l'eventuale provvedimento espulsivo automaticamente nullo-inefficace[89]. In sostanza esso non rappresenta un giudizio di validità postumo del provvedimento di licenziamento irrogato, ma più semplicemente un adempimento prodromico al provvedimento medesimo, che ne condiziona la validità da un punto di vista procedurale e poi sostanziale[90].

Secondo il comma 1, art. 1 del CCNL di interpretazione autentica 24/10/2001, riportato al secondo alinea del comma 1 dell'art. 20 in commento, il parere è richiesto al Comitato "una sola volta". Tale disposizione può essere intesa sotto due distinti punti di vista:

1 nel senso che non è necessaria l'acquisizione del parere sia all'inizio del procedimento e dell'istruttoria, che all'esito dell'istruttoria stessa[91], ma esclusivamente, come più sopra evidenziato, all'atto della definitiva formulazione della proposta di recesso;

2 nel senso che l'azienda non potrà richiedere più volte al Comitato il parere sulla medesima proposta di recesso, stabilendosi quindi una sorta di principio del ne bis in idem anche relativamente alle pronunce del Comitato stesso.

Il Comitato, secondo la modifica apportata dall'art. 20 di cui si tratta, esprime il proprio parere *"improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta"*.

L'allungamento del termine a sessanta giorni si giustifica, con tutta evidenza, con la necessità di consentire al Comitato di pronunciarsi avendo a disposizione un tempo congruo per svolgere un'istruttoria esaustiva, anche tenuto conto che il termine si configura come improrogabile[92], e che sempre entro il suddetto termine, il Comitato è tenuto a riscontrare l'eventuale richiesta di audizione da parte del dirigente interessato (comma 2). Non va inoltre esclusa la facoltà del Comitato stesso di richiedere documentazione integrativa all'azienda, la quale, a sua volta, potrà chiedere di essere sentita prima dell'espressione del parere.

87 Cfr. MAINARDI, *op. cit., 1101.*

88 Sulla necessaria istituzione dell'ufficio proc. disciplinari anche per i dirigenti si veda Cass., sez. civile, sent. n. 2168/04.

89 Cfr. BOSCATI, *op. cit., 1209*.

90 Cfr. MAINIARDI, *op. cit., 1102.*

91 Si veda la premessa del CCNL di interpretazione autentica 24/10/2001.

92 La lettera della norma fa ritenere che l'improrogabilità del termine sia assoluta, anche se, ragionevolmente si potrebbe sostenerne la derogabilità in casi di forza maggiore.

A tale riguardo appare opportuno evidenziare che i poteri istruttori del Comitato devono essere esercitati avendo come esclusivo riferimento la documentazione connessa al procedimento che ha condotto alla proposta di recesso e gli elementi conoscitivi acquisiti durante l'eventuale audizione del dirigente e della parte datoriale. Sono quindi da ritenersi preclusi al Comitato i poteri istruttori tipici degli organismi giurisdizionali, quali quelli di convocare testimoni, di acquisire documentazione da terzi o di richiedere perizie e consulenze. D'altra parte il Comitato potrà sempre prevedere specifiche modalità di organizzazione dei propri lavori nell'ottica della migliore efficienza e tempestività, avvalendosi della facoltà di dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento, prevista al comma 3 dell'art. 20.

Il parere deve essere altresì espresso "*obbligatoriamente*" entro il prescritto termine di sessanta giorni. Tale ulteriore qualificazione è stato introdotta ex novo dall'art. 20 nel tentativo di evitare che, l'inazione del Comitato, faccia scattare quanto previsto al comma 5 dell'art. 23 CCNL8 giugno 2000, cioè la possibilità per l'azienda di procedere al recesso anche in assenza del parere. Tuttavia l'obbligatorietà, essendo priva di sanzione[93] a tutela del dirigente, non può che assumere carattere sollecitatorio e di auspicio affinché il Comitato si pronunci in ogni caso.

Oggetto del parere

Come evidenziato il Comitato dei garanti si caratterizza per essere uno strumento di tutela previsto dal CCNL volto a temperare la discrezionalità della direzione aziendali nella possibilità di sanzionare il dirigente, configurandosi sostanzialmente, secondo quanto affermato dalla giurisprudenza, come un organismo imparziale in funzione di garanzia di una ponderata valutazione nell'adozione di provvedimenti gravemente lesivi della posizione soggettiva del dirigente[94]. Tale natura induce coerentemente a ritenere che il suo parere debba investire non solo la verifica della regolarità formale del provvedimento che l'amministrazione intende adottare, ma anche il merito dello stesso, superando quindi una concezione esclusivamente formalistica della garanzia[95].

In sostanza il Comitato non si limiterà a rilevare eventuali vizi della procedura seguita dall'azienda nell'adozione della proposta di recesso, ma indagherà altresì l'esistenza, nel caso specifico, dei presupposti che la legge e i contratti pongono alla base dei provvedimenti espulsivi (ad es.: la giusta causa, ecc…).

Vincolatività e sindacabilità del parere

Il CCNL di interpretazione autentica 24 ottobre 2001, al comma 2, art. 1 recita: *"Il recesso è adottato in conformità al parere in tal senso espresso dal Comitato dei garanti … Il parere è vincolante"*.

Se, in base al dettato contrattuale, non pare esservi alcun dubbio sulla vincolatività per l'amministrazione delle pronunce del Comitato, vale tuttavia la pena interrogarsi sul concreto significato e sugli effetti di tale qualificazione.

Innanzitutto appare di tutta evidenza come si venga a determinare una formale e sostanziale impossibilità per l'amministrazione di procedere all'adozione di provvedimenti di recesso, se non in conformità al parere formulato dal Comitato; l'unico caso in cui l'azien-

[93] In realtà la sanzione è proprio quella di consentire all'azienda di procedere in assenza del parere, i cui effetti sono però negativi per il dirigente.

[94] TAR Lazio sez. III ter, ord. 13/7/2000 n. 5935, in *TAR*, 2000, I, 2953.

[95] Cfr. Boscati, *op. cit., 1208*.

da può procedere al recesso in difetto del conforme parere del Comitato è quello in cui esso non sia stato emesso entro il termine prescritto[96]. Quindi, al di fuori di tale ultimo caso, l'azienda che nonostante il parere contrario del Comitato, proceda ugualmente ad irrogare il licenziamento porrà in essere un atto illegittimo, in quanto eserciterà un potere proprio del datore di lavoro in mancanza di un suo presupposto essenziale. In tali casi, pur a fronte di diverse opinioni presenti in giurisprudenza e dottrina, si ritiene che la tutela applicabile al dirigente illegittimamente licenziato non possa essere quella reintegratoria[97], bensì esclusivamente quella risarcitoria caratteristica della qualifica dirigenziale[98].

Una portata di questo genere del parere del Comitato conduce indiscutibilmente a un forte depotenziamento del potere dell'amministrazione nella sua posizione di datore di lavoro, verificandosi un significativo spostamento nella potestà di valutazione finale dell'operato del dirigente allorquando emergano a carico di quest'ultimo elementi di responsabilità tali da configurare la possibilità di un licenziamento.

Alla stregua di questo penetrante potere riconosciutogli dal CCNL, emerge con maggiore rilevanza l'ulteriore tema della sindacabilità o meno dei pareri del Comitato.

Al riguardo, pur con sfumature diverse, pare esservi concordanza nella giurisprudenza (ancora esigua) e la dottrina nel dare una risposta affermativa a tale questione.

Si ritiene pertanto condivisibile la posizione secondo cui, pur escludendo la possibilità del giudice di condurre un sindacato di merito sulla deliberazione del Comitato, viene invece ritenuta ammissibile una valutazione della sua legittimità[99]. Infatti pur mancando una specifica disposizione in tal senso, tale impostazione risulta coerente con la rilevanza endo-procedimentale del parere, quale presupposto di legittimità della sanzione successivamente irrogata dall'organo proponente, oltre che per ragioni di opportunità nell'interesse tanto del dirigente, quanto dell'amministrazione, che, altrimenti, in presenza di un parere negativo non potrebbe far altro che conformarsi ad esso[100].

In tal senso quindi, potranno quindi essere apprezzate dal giudice chiamato a sindacare la legittimità del provvedimento finale di recesso, due ordini di questioni[101]:

1 la regolare composizione dell'organo o eventuali ragioni di incompatibilità dei suoi membri;

2 la validità sostanziale della decisione adottata, per cui essa dovrà rappresentarsi conforme ai principi di logicità, non manifesta contraddittorietà, non erroneità, equità nell'apprezzamento dei fatti, ovvero non essere frutto di una valutazione erronea o addirittura dolosa dei fatti[102].

[96] Così: Tribunale di Firenze, sent. 15/1/2004 in *LPA*, 2004, 197.

[97] Nel senso della tutela reintegratoria si veda: Tribunale Civitavecchia, ord. 6/2/2002, in *Diritto e Lavoro,* 2002, 437.

[98] Cfr. Trib. Firenze, 15 gennaio 2004, in *LPA*, 2004, 197. In dottrina Zoppoli, *Dirigenza, contratto di lavoro ed organizzazione*, Napoli, 2000, 331-332; Spinelli, *cit. supra, 211;* Boscati, *cit,.1209*.

[99] Tribunale di Firenze, sent. 15/1/2004, *cit. 197*.

[100] Così: Spinelli, *cit., 209*.

[101] Cfr. Mainardi, *cit. 1103-1104*.

[102] A questo riguardo Mainardi richiama condivisibilmente la giurisprudenza in materia di Commissione di disciplina ex art. 100 T.U. n. 3 del 1957, anche se va tenuto in conto il richiamo di Spinelli, *cit. 210,* la quale sottolinea come il sindacato su tali circostanze qualora particolarmente penetrante potrebbe sconfinare in valutazioni di merito da parte del giudice.

Si deve infine evidenziare che in conseguenza all'impostazione che vede il parere del Comitato come una fase del procedimento complesso che porta alla formazione della volontà del datore di lavoro e non quindi come un elemento autonomo ed indipendente rispetto al provvedimento finale, esso non può essere considerato un atto dotato di rilevanza esterna e quindi, non potrà essere soggetto ad autonoma impugnabilità. Oggetto della pronuncia del giudice non sarà quindi la legittimità del parere ma la validità del provvedimento emesso in conformità a quel parere. Pertanto l'azienda che si veda rilasciare un parere negativo ma illegittimo da parte del Comitato, potrà adottare comunque l'atto di recesso, salvo evidenziarne i vizi nella motivazione, per farli valere in sede di impugnazione del licenziamento da parte del dirigente, in quanto se il parere è affetto da vizio di illegittimità viene meno il presupposto stesso della invalidità del recesso[103].

Articolo 21
COPERTURA ASSICURATIVA

L'art. 21 pone mano alla disciplina contrattuale in materia di copertura assicurativa dei dirigenti del SSN[104], prendendo atto del fallimento del tentativo di risoluzione di tale problematica fatto tramite l'art. 24, commi da 1 a 4 del CCNL 8 giugno 2000. L'impostazione dell'art. 24 si fondava sostanzialmente sull'ipotesi, non solo di stabilire una garanzia contrattuale omogenea di copertura assicurativa per i dirigenti ma pure di fissare modalità generalizzate sul territorio nazionale di tale copertura, tramite la costituzione, per l'appunto, di un fondo nazionale.

Nello specifico l'art. 24, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 recitava testualmente; *"Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio …, 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"*.

La stessa norma nei successivi commi 2,3 e 4, al fine di pervenire ad una *"omogenea quanto generalizzata"* copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN istituiva una commissione paritetica nazionale formata da rappresentanti delle Regioni e delle Organizzazioni Sindacali per la realizzazione attraverso forme consortili delle stesse Regioni, un fondo nazionale che consentisse di provvedere alla tutela assicurativa mediante la sottoscrizione di accordi quadro con compagnie assicurative selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le singole aziende avrebbero aderito.

Tale Commissione, che ha presentato le proprie conclusioni in data 20 dicembre 2001, ha rilevato parecchie difficoltà nella gestione delle indicazioni fornite dal citato art. 24 circa la costituzione di un fondo nazionale (evidentemente assunto come strumento di garanzia nei confronti del complesso della dirigenza interessata). In particolare tali perplessità si sono incentrate su:

- la preliminare segnalazione dello stesso art. 24 da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, la quale lamentava come la non chiara formulazione della

[103] Cfr. SPINELLI, *cit., 211*.

[104] Per un inquadramento generale della tematica assicurativa nelle Aziende Sanitarie su veda: MARINELLO, "Le Aziende Sanitarie locali e le Assicurazioni" in www.assinews.it/sanita/rischiosanita/rs1.html.

norma contrattuale potesse dar luogo ad interpretazioni non conformi alle regole della concorrenza in sede di selezione delle imprese di assicurazione;

- la scelta circa la natura pubblica o privata del fondo;
- la concreta inadeguatezza dello strumento del fondo nazionale a realizzare l'obiettivo fissato dalla disposizione contrattuale, soprattutto in ragione delle difficoltà di far confluire in un unico soggetto realtà territoriali ampiamente diversificate (con il rischio quindi di penalizzare quelle più avanzate) nonché di contemperare, sempre nello stesso strumento, interessi diversi quali quello aziendale e quello dei dirigenti, cui sarebbero conseguite diverse fonti di finanziamento, ed in ragione di queste la diversa rappresentatività dei predetti soggetti all'interno degli organi del fondo.

A fronte di queste profonde perplessità e del conseguente timore che la loro portata potesse causare il non raggiungimento delle positive finalità fissate dalla norma di contratto, la Commissione concludeva ritenendo più rispondente ai risultati attesi una linea di intervento regionale, che, in ragione dei più limitati ambiti territoriali, sarebbe stata maggiormente idonea per la soluzione dei problemi sopra delineati e per addivenire ad una gara unica senza incorrere nelle censure dell'Autorità.

In sostanza quindi "la palla" veniva inviata nel campo regionale, con una serie di istruzioni operative, volte ad indirizzare l'azione di ogni singola regione che a sua volta avrebbe dovuto individuare gli specifici strumenti giuridici, contrattuali ed operativi per garantire quanto previsto dalla norma contrattuale in termini di copertura assicurativa della dirigenza delle aziende sanitarie.

La successiva esperienza applicativa ha dimostrato come la riduzione del problema su scala regionale non abbia contribuito a facilitarne la risoluzione ripresentando in tale ambito, né più né meno, le stesse difficoltà già rilevate sul livello nazionale.

La fase del rinnovo contrattuale di cui si tratta si è quindi innestata in un momento di particolare difficoltà delle Aziende del SSN nell'affrontare le problematiche assicurative. La norma contrattuale contenuta nell'art. 21 ha perciò tentato, anche alla luce dei precedenti fallimenti, di aggiustare il tiro confermando comunque la garanzia assicurativa a favore dei dirigenti, ma nello stesso tempo semplificando la disciplina che ritorna sostanzialmente nella piena disponibilità aziendale (ferma restando la funzione di coordinamento regionale ex art. 9, comma 4 del CCNL in commento) ed individuando/promuovendo strumenti volti a ridurre la potenzialità di errore nell'ambito delle strutture sanitarie, e quindi la loro sinistrosità, nonché a facilitare il rapporto delle aziende con il mercato assicurativo.

Nello specifico il comma 1 dell'art. 21 riprende essenzialmente il dettato dello stesso comma dell'art. 24 prevedendo una "adeguata copertura assicurativa" della responsabilità civile[105] di tutti i dirigenti medici e veterinari, ivi comprese le spese di giudizio disciplinate dall'art. 25 del CCNL 8 giugno 2000, ed ivi compresa la libera professione intramuraria ed escludendo il diritto di rivalsa dell'azienda salvo i casi di dolo o colpa grave. Unica, ma significativa, differenza rispetto al precedente testo contrattuale la troviamo nell'incipit del comma in cui l'impegno assunto dalla parte datoriale non è più solo quello di assumere tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa ai professionisti, bensì quello di "garantire" un'adeguata copertura assicurativa. Si potrebbe dire che a carico dell'azienda

[105] Per un approfondimento di carattere generale si veda tra gli altri: TODESCHINI, "La responsabilità civile del medico" in www.assomedici.it/Doc/RCmedico.htm; PECCENINI, "La responsabilità civile del medico (con particolare alla chirurgia estetica ed alla figura del primario" in Sanità Pubblica, 2002, 2, 231-249.

non vi è più solo un'obbligazione di mezzi ma un'obbligazione di risultato, per la quale l'azienda è tenuta a dare certezza alla copertura assicurativa secondo modalità che siano adeguate alla tipologia di rischio propria a cui può andare incontro il professionista nell'esercizio della sua attività lavorativa.

Il comma 2 individua poi quali debbano essere le fonti di finanziamento da finalizzare alla copertura della garanzia prevista dal comma 1.

Tali risorse risultano rappresentate da:

- le quote destinate a tal fine dai bilanci aziendali;
- la trattenuta a carico del dirigente, in una misura mensile che potrà andare da Euro 26,00 a Euro 50,00.

Queste ultime risorse poste a carico di ciascun dirigente sono specificatamente finalizzate alla copertura di *"ulteriori rischi"* rispetto a quelli previsti dalla polizza generale. Ulteriori rischi che, secondo quanto contenuto nella nota esplicativa in calce all'art. 21, sono rappresentati sia da ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta dal professionista, sia dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave (oltre che ovviamente per dolo *n.d.r.*).

Secondo il successivo comma 3, l'azienda è tenuta ad informare le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000, di quanto stabilito ai sensi del comma 2 testé commentato.

Il comma 4, da leggere congiuntamente alle disapplicazioni di cui al successivo comma 6 che come detto chiudono l'esperienza del fondo nazionale, fa salve le eventuali iniziative di copertura assicurativa che le regioni avessero adottato sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione ex art. 24 CCNL 8 giugno 2000.

Il contenuto del comma 5, infine, rappresenta la novità più significativa contenuta nell'articolo contrattuale in commento. Introduce quale obbligo contrattuale a carico delle aziende, il dovere di attivare *"sistemi e strutture per la gestione dei rischi 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"*

Ora la lettera del CCNL risulta quanto mai chiara, ma pare singolare per chi scrive che sia risultata necessaria una norma contrattuale per imporre alle aziende del SSN l'impianto di sistemi per il governo del rischio, in quanto l'evidenza circa la loro utilità sotto i diversi profili della diminuzione della sinistrosità nelle strutture sanitaria (quindi in sostanza dei danni arrecati ai pazienti), del miglioramento della qualità dell'assistenza, del corretto rapporto con il personale dipendente e con i cittadini eventualmente danneggiati, consiglierebbero l'adozione di tali sistemi da parte di ogni azienda o ente che operi nel campo sanitario anche a prescindere dall'imposizione di obblighi esterni. Ciononostante sia benvenuta anche questa norma se consentirà di convincere quelle strutture ancora recalcitranti nel procedere in tal senso, anche al fine, come ricorda ancora la disposizione citata, di rendere meno dispendiosa per le aziende la stipulazione di contratti di con le imprese assicuratrici, le quali, in assenza di strumenti di gestione e analisi dei rischi, continueranno o ad evitare il mercato sanitario oppure, come è accaduto negli ultimi anni a richiedere il pagamento di premi attestati sul massimo rischio possibile[106].

[106] Per un primo approfondimento sulle tematiche relative alla gestione del rischio si veda il GLOSSARIO INTEGRATO GESTIONE DEL RISCHIO NELLE STRUTTURE SANITARIE in *www.regione.emilia-*

Articolo 22
DISCIPLINA TRANSITORIA DELLA MOBILITÀ

L'articolo in questione è fortemente innovativo per la dirigenza in quanto, come già previsto per il comparto (CCNL del personale del comparto del Servizio sanitario nazionale 19 aprile 2004, articolo 22), la salvaguardia del capitale umano delle Aziende Sanitarie è ritenuta fondamentale per garantire la qualità dei servizi sanitari ed il perseguimento degli obiettivi clinico-assistenziali.

La disposizione contrattuale mira a porre in equilibrio, sia pure in una ottica di sperimentazione, il diritto del dirigente alla mobilità con le esigenze organizzative e di programmazione delle Aziende sanitarie.

Proprio il carattere sperimentale che le parti hanno inteso assumere, come espressamente previsto al comma 4, ha consentito di individuare due fattispecie applicative: l'assenza dal servizio per lo svolgimento di particolare attività formativa e di aggiornamento, considerata come un "investimento aziendale" e le situazioni di perdurante carenza degli organici.

Coerentemente con questa impostazione l'articolo prevede al comma 1 che, qualora il dirigente venga ammesso a corsi di formazione o di aggiornamento che implichino un particolare impegno temporale e che pertanto comportino una assenza dal servizio prolungata, al medesimo non è consentito il ricorso alle procedure di mobilità volontaria prevista dall'articolo 20 del CCNL 8 giugno 2000, se non sono trascorsi almeno due anni dal termine della formazione.

I corsi di formazione o di aggiornamento professionale devono essere individuati dall'Azienda o dall'ente di appartenenza in via preventiva e devono essere ricompresi nei piani di investimento delle Aziende/Enti, ovvero nei Piani di formazione aziendali, anche nell'ambito dell'educazione continua in medicina (ECM).

Le Aziende, nell'individuazione dei corsi di formazione, dovranno valutare la congruenza degli stessi rispetto alle attività di servizio, in modo da garantire sia lo sviluppo delle competenze distintive che la salvaguardia del capitale umano presente in Azienda.

L'individuazione preventiva dei corsi è fondamentale al fine di evitare che il personale possa creare situazioni di contenzioso.

A titolo esemplificativo si riportano di seguito i corsi di formazione o aggiornamento che rientrano nella fattispecie prevista dall'articolo in esame:

- master universitari di 1º e 2º livello;
- corsi di management previsti dal decreto legislativo. n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni della durata non inferiore alle 140 ore;
- corsi post universitari di specializzazione.

Il comma 2 deve essere inquadrato nel contesto particolare nel quale si colloca la Pubblica Amministrazione ovvero in un contesto di scarsità di risorse e di forte razionalizzazione delle stesse, in particolare di quelle più importanti: le risorse umane.

Pertanto qualora l'Azienda rilevi situazioni di carenza di organico non temporanee, ma di natura strutturale i dirigenti di nuova assunzione non possono accedere alla mobilità prima che siano trascorsi almeno 2 anni dall'assunzione, comprensivi del preavviso previsto dall'articolo 20 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

romagna.it/agenziasan/aree/accred/gest_rischio/documenti/glossario_integrato_gest_rischio.pdf glossario. Per un ulteriore approfondimento si veda il testo: *La gestione del rischio nelle organizzazioni sanitarie,* Il Pensiero Scientifico Editore, 2004, Roma.

Il comma 2 dell'articolo 20 prevede, relativamente alla mobilità volontaria, la possibilità di sostituire il nulla osta dell'Azienda o ente di appartenenza, qualora lo stesso non venga concesso entro 10 giorni dalla richiesta, con il preavviso di tre mesi.

La disposizione in questione, come previsto dal comma 3, entrerà in vigore il 30 settembre 2005; sono comunque fatte salve tutte le domande di mobilità che abbiano già ottenuto al 29 settembre 2005 il nulla osta dell'Azienda o Ente di destinazione.

Poiché il comma 2 è legato comunque ad una situazione che si presume temporanea ed eccezionale, al comma 4 viene specificato che la clausola in questione ha carattere sperimentale e va verificata al termine del quadriennio 2002/2005.

Infatti le situazioni di carenza strutturale degli organici, anche a causa del contenimento della spesa per il personale previsto nelle ultime Leggi finanziarie, potrebbero perdurare per periodi più o meno lunghi.

Viene infine specificato che, in caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

Art 23
FORMAZIONE ED ECM

Le disposizioni contenute in questo articolo integrano quanto previsto:

- dal CCNL 5 dicembre 1996 che prevede all'articolo 33, in attuazione all'articolo 16 del decreto legislativo n 502/92, la formazione obbligatoria della dirigenza dei ruoli medico e sanitario;
- dal CCNL 8 giugno 2000 che, con gli articoli 18 e 19, disciplina in modo particolare la formazione continua, richiamando la necessità di linee di indirizzo aziendali che favoriscano metodologie multimediali, al fine di ottimizzare le risorse, prevedendo l'utilizzo di particolari congedi, lo stanziamento annuale di fondi e l'utilizzo di un periodo di congedo non retribuito per la formazione;

Esaminiamo i contenuti principali dell'articolo 23.

Al comma 1 si conferma il carattere fondamentale della formazione continua, parallelamente a quanto dichiarato nell'art 20 del CCNL del comparto del 19 aprile 2004, indicando le singole Regioni e le aziende quali soggetti deputati a favorire e incentivare la partecipazione di tutti gli interessati alle iniziative di formazione continua.

Al comma 2 si evidenzia l'importanza che vengano elaborati progetti formativi aziendali in coerenza con le linee generali di indirizzo annuali e pluriennali individuate a livello nazionale e regionale, sottolineando quindi la necessità di una forte coerenza di sistema; si richiama inoltre in modo particolare la metodologia innovativa della formazione sul campo e le ricadute organizzative che la partecipazione individuale a interventi di formazione deve produrre, quale arricchimento non solo individuale ma dell'organizzazione.

Il comma 3 riprende ed approfondisce quanto dichiarato nel primo comma, analogamente a quanto disposto dall'articolo 20, comma 2 del CCNL del personale del comparto del servizio sanitario nazionale 19 aprile 2004, attribuendo all'azienda o ente la responsabilità nel garantire l'acquisizione dei crediti formativi nell'ambito della formazione obbligatoria, attraverso lo stanziamento di fondi aziendali a ciò dedicati; l'azienda deve in ogni modo favorire la partecipazione a tali percorsi formativi e l'acquisizione dei crediti. I dipendenti in formazione sono, quindi, a tutti gli effetti considerati in servizio e gli oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. Per quanto attiene alla disciplina relativa alla partecipazione ai corsi da parte dei dirigenti, essa trova opportuno spazio nei regolamenti adottati a livello aziendale,

tenendo presente che la realizzazione della formazione nei suoi diversi aspetti è oggetto di linee di indirizzo regionale di cui all'articolo 9, comma 1 lettera b), più volte ricordato, e che i criteri generali relativi ai piani formativi aziendali sono materia di contrattazione integrativa come previsto all'articolo 4, comma 2, lettera C).

Il comma 3 inoltre opera un rinvio all'art 33 del CCNL della dirigenza del 5 dicembre 1996, in particolare al comma 3, che definisce gli obiettivi cui devono tendere le attività formative *("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"*) e al comma 4 in cui sono esemplificate le tipologie dell'aggiornamento professionale obbligatorio.

I commi 4 e 5, in conformità con quanto previsto all'art. 20, comma 3 del CCNL del comparto 19 aprile 2004, agiscono sulla possibilità sanzionatoria dell'azienda nei confronti dei dirigenti che non soddisfano l'acquisizione dei crediti formativi in ambito della formazione continua: l'obbligatorietà dell'acquisizione dei crediti formativi in formazione continua è direttamente correlata alla garanzia data dalla Azienda nella predisposizione di idonei piani aziendali che prevedano percorsi formativi inerenti le figure professionali in oggetto. Qualora l'azienda offra opportunità formative non utilizzate dal dirigente, il quale senza giustificato motivo non partecipa ad attività di formazione continua, e quindi non acquisisce il minimo di crediti ECM previsti, l'azienda stessa potrà applicare le penalizzazioni nell'attribuzione degli incarichi, da stabilirsi nei contratti integrativi aziendali, in base a quanto previsto dagli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000 e dalla disciplina prevista dall'articolo 16 quater del Decreto legislativo n. 502 del 1992.

Il comma 6 enumera le cause di sospensione dall'obbligo di acquisizione dei crediti formativi:

- gravidanza e puerperio
- periodi di malattia superiori a cinque mesi
- aspettative a qualsiasi titolo usufruite, comprese aspettative sindacali.

Inoltre dà facoltà alle Regioni di individuare, con proprie disposizioni altre cause di sospensione dall'obbligo di acquisizione dei crediti ECM.

Ai fini dell'acquisizione dei crediti formativi il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente.

Il comma 7 sottolinea la necessità di coerenza organizzativa tra la formazione e il miglioramento delle performances professionali dei dirigenti, incentivando fortemente il dirigente alla individuazione di percorsi formativi all'interno del Piano di formazione aziendale o, qualora scelti esternamente, strettamente finalizzati al miglioramento delle prestazioni professionali aziendali: in caso contrario i precorsi formativi saranno da intendersi come facoltativi, quindi a totale carico del dirigente.

Articolo 24
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Le disposizioni contenute in questo articolo contrattuale hanno una natura diversa tra di loro e per questo motivo ad esse va posta una particolare attenzione riferita non solo al merito, ma anche alla temporizzazione di riferimento e alla decorrenza dei loro effetti.

Sinteticamente in questo articolo troviamo disposizioni che:

a) *integrano* norme contrattuali vigenti;

b) *confermano* norme precedenti, adeguandone il testo;

c) *interpretano* norme precedenti sotto forma di "interpretazione autentica";

d) *introducono* contenuti innovativi.

Le disposizioni con carattere *integrativo e confermativo* (a e b)entrano in vigore dalla data di stipula del presente contratto, quelle che *introducono* (d) contenuti innovativi hanno la medesima decorrenza fatto salvo espresso rinvio a data successiva o a particolare procedura applicativa (si veda quanto previsto dal comma 7), mentre le disposizioni esplicitamente dichiarate di "*interpretazione autentica*"[107] *(c)* sostituiscono la clausola di riferimento originaria sin dall'inizio della vigenza della medesima, secondo quanto disposto dal decreto legislativo n. 165/2001 all'articolo 49[108].

Al fine di semplificare l'analisi dell'articolo e vista la frammentarietà del medesimo si procederà analizzando i singoli commi secondo la successione prevista dallo stesso articolato contrattuale, rinviando allo schema di chiusura la loro classificazione secondo la natura che li caratterizza, distinto per entrambe le aree contrattuali.

comma 1: amplia le motivazioni di fruizione dei permessi già disciplinati dall'articolo 23 del CCNL 5 dicembre 1996 per la dirigenza medica e veterinaria, e dall'articolo 22 del CCNL 5 dicembre 1996 per la dirigenza SPTA; queste disposizioni, introducendo nuove motivazioni, da un lato confermano quelle già previste e dall'altro lasciano inalterato il monte complessivo stabilito nel citato articolo 23. Per favorire la leggibilità della norma in esame se ne riporta il testo a pagina 195 in chiusura di capitolo con le integrazioni (evidenziate graficamente) qui previste.

comma 2 del CCNL dell'area SPTA introduce, nell'ambito dell'attività legale svolta dagli appositi servizi aziendali, la destinazione di una quota dei risparmi derivati dalla diretta assunzione del patrocinio. Questa destinazione avviene attraverso il fondo di risultato ed è finalizzato al personale che ha partecipato all'attività in parola.

comma 2 (comma 3 per il CCNL dell'area SPTA): viene *confermata* la normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie, adeguando le singole voci al nuovo dettato contrattuale. L'elencazione completa di dette voci è riportata nella tabella 3 che sostituisce la tabella n. 4 contenuta nel CCNL 5 dicembre 1996.

comma 3 (comma 4 per la dirigenza SPTA): viene *confermata* ed *integrata* la disposizione di cui al comma 4 dell'articolo 27 (articolo 26 per i dirigenti SPTA) del CCNL 5 dicembre 1996 che si riporta anch'essa con le integrazioni in chiusura di capitolo, a pagina 197.

comma 4 (comma 5 per la dirigenza SPTA): la disposizione contenuta in questo comma ha caratteri *innovativi* per le aree della dirigenza del Servizio sanitario nazionale e riguarda la retribuzione spettante per i dirigenti che fruiscono di distacco sindacale; in particolare si è integrata l'elencazione prevista dal comma 7 dell'articolo 70 del CCNL 8 giugno 2000 (per la dirigenza SPTA il riferimento è al comma 5 dell'articolo 68 del medesimo contratto) con, da un

[107] In merito si veda anche il commento all'articolo 3, in particolare sulle interpretazioni autentiche, a pagina 52.

[108] Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Articolo 49: Interpretazione autentica dei contratti collettivi.

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

lato, le voci stipendiali introdotte dalla contrattazione collettiva successiva (indennità di esclusività e di struttura complessa, se in godimento) e dall'altro dalla retribuzione di risultato. Quest'ultima viene integrata in analogia a quanto disposto dagli altri contratti della dirigenza pubblica ed è subordinata alle risultanze della contrattazione integrativa in quanto finanziata dal fondo di risultato e non rappresenta, quindi, in nessun caso, un costo aggiuntivo aziendale.

i commi 5 e 6 *(commi 6 e 7 per la dirigenza SPTA)*: riguardano il medesimo ambito e, in particolare, la fissazione del termine entro il quale il dirigente esprime il proprio assenso all'eventuale modifica di uno degli elementi del proprio contratto individuale *(comma 5)* ovvero al momento di stipula con riferimento all'atto di conferimento dell'incarico dirigenziale *(comma 6)*. Relativamente ai principi che sono posti alla base di entrambe le clausole le parti hanno convenuto con la sottoscrizione della dichiarazione congiunta n. 9. La disposizione del comma 5 prevede un termine massimo (30 giorni) entro i quali il dirigente deve esprimersi in merito alla modifica di uno degli elementi del proprio contratto individuale, sottoscritto ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 8 giugno 2000. Appare consolidato che la mancanza dell'assenso sopra previsto non possa comportare l'inserimento della modifica "proposta" e, quindi, il contratto individuale sottoscritto continua a produrre i suoi effetti fino alla data di scadenza espressamente prevista dallo stesso. Alla data di scadenza, ferme restando le regole generali previste contrattualmente (incarico di uguale o superiore valore in presenza di valutazione positiva etc.) le parti (azienda e singolo dirigente) riacquistano la loro potenzialità negoziale. In questa logica il contratto ha inteso porre un vincolo di "chiarezza" che non può essere confuso con l'obbligo di assenso, ma piuttosto con l'obbligo, da parte del dirigente, di esprimersi (in un senso o nell'altro). La disposizione contenuta nel comma 6, invece si caratterizza come integrazione di quanto previsto nell'articolo 28 del CCNL 8 giugno 2000, comma 5 (area medica – veterinaria), e si riferisce ai casi di sottoscrizione del primo contratto individuale per in dirigenti già in servizio (per quelli di nuova assunzione il problema non si pone perché la mancata sottoscrizione comporta l'impossibilità dell'Azienda a procedere all'assunzione). Per questa fattispecie, la disposizione di cui al comma 6 prevede da un lato la fissazione del termine massimo entro il quale il dirigente deve sottoscrivere il contratto individuale e dall'altro lato la clausola che, in assenza del consenso e, quindi della sottoscrizione, fa venir meno la possibilità del conferimento dell'incarico e riconsegna alle parti la propria e rispettiva autonomia negoziale[109].

[109] Si riporta il testo degli articoli 13 e 28 del CCNL 8 giugno 2000 come integrati dal presente articolo (le modifiche sono evidenziate in neretto).

ART. 13: Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

omissis …

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

omissis …

ART. 28: Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali Criteri e procedure

omissis …

5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12.

omissis …

comma 7 (comma 8 per la dirigenza SPTA): la previsione normativa contenuta in questo comma si caratterizza come *integrativa* di quanto già disposto dall'articolo 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000; con essa le parti hanno inteso rinviare alla contrattazione integrativa aziendale la materia in tema di rimborso spese per carburante, nel caso di utilizzo del mezzo proprio da parte del dirigente, con riferimento alle tariffe ACI. In particolare si ricorda che l'attuale normativa regolante tali rimborsi prevede il pagamento di un quinto del prezzo della benzina verde alla pompa per chilometro[110]. La tariffa ACI rappresenta un valore più alto in quanto contiene un coefficiente di rivalutazione relativo ad altre voci di consumo ed ammortamento dell'automezzo; infatti essa è diversa a seconda della tipologia dello stesso. La disposizione contrattuale, mentre conferma la tariffa in essere (il cui costo continua ad essere a carico del bilancio aziendale), lascia la facoltà alla contrattazione integrativa di prevedere il pagamento del differenziale (tra tariffa ACI e il quinto della benzina) a carico del fondo contrattuale delle condizioni di lavoro. Per attuare l'applicazione di questa disposizione sono necessarie due condizioni che sono: la capienza del fondo e la volontà dei soggetti della contrattazione aziendale, espressa con un contratto integrativo aziendale che ne determina anche la decorrenza, in questo ambito va ricordato che la gestione dei fondi è annua.

comma 8 (comma 9 per la dirigenza SPTA): questa disposizione assume esplicitamente il valore di *interpretazione autentica* e si riferisce alla durata degli incarichi dirigenziali, in particolare al loro rinnovo. Vengono confermati i limiti temporali stabiliti dagli articoli 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000 che sono, rispettivamente, da tre a cinque anni per tutti gli incarichi professionali e per quelli di responsabile di struttura semplice (articolo 28), e da cinque a sette anni per gli incarichi di direttore di struttura complessa (articolo 29). La norma qui delineata affronta principalmente il tema del rinnovo o conferma dell'incarico, materia che nella stesura originaria presentava margini di interpretabilità; infatti al comma 3 dell'articolo 29 si prevedeva che "*Gli incarichi di direzione di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve …*"; dunque la facoltà di rinnovo (degli incarichi) poteva avvenire per lo stesso periodo (del precedente) o per un periodo più breve. Tale facoltà è stata interpretata, nella prassi applicativa, come possibilità da parte dell'Azienda di affidare gli incarichi in sede di rinnovo o riconferma anche per periodi brevi (ad esempio un anno). La presente disposizione chiarisce che il "periodo più breve" deve comunque essere inserito nei termini di durata contrattualmente definiti. A titolo esemplificativo: è contrattualmente corretto assegnare un primo incarico di sette anni e successivamente procedere al rinnovo per altri cinque o sei anni; ciò che non è consentito è confermare l'incarico per un periodo inferiore a quello minimo previsto dal contratto. Analogamente si deve procedere per gli incarichi di tutte le altre fattispecie disciplinati dall'articolo 28. L'unica eccezione riguardante la definizione contrattuale di un periodo più breve di incarico riguarda quella soggetta ad una valutazione negativa (da parte del collegio tecnico e sulla base di una procedura regolamentata aziendalmente sulla base delle disposizioni di cui al successivo articolo 30) e il compimento del limite massimo di età.

Nulla è previsto per la durata dell'incarico di direzione di dipartimento che, pur potendo essere definito di struttura complessa, assume una particolare tipicità, a partire dalle modalità di assegnazione dell'incarico (che non sono selettive), dalla sua stessa natura (di tipo fiduciario) e dal sistema di valutazione. La disciplina di questa tipologia di incarico è rinviata alle disposizioni regionali in materia di disciplina dell'atto aziendale di diritto privato previsto dall'articolo 3, comma 1-bis del decreto legislativo n. 502/1992.

[110] Legge n. 836 del 18 dicembre 1973 "Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali". (pubblicata nel Supplemento. ordinario. alla G. U. 29 dicembre 1973, n. 333).

È utile in questa sede ricordare in estrema sintesi le norme principali che regolano il collocamento a riposo del personale del Servizio sanitario nazionale. L'articolo 53 del DPR 761 del 1979[111] stabiliva che il suddetto personale fosse obbligatoriamente collocato a riposo del personale sanitario al compimento del sessantacinquesimo anno di età. Successivamente la legge 421/91[112] ha delegato il Governo ad emanare decreti legislativi per il riordino del sistema previdenziale dei lavoratori pubblici: in esecuzione di tale delega è stato emanato il decreto Legislativo 503/92[113] che ha conferito la facoltà ai dipendenti civili dello Stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio per un biennio oltre i limiti di età previsti per il collocamento a riposo (articolo 16). In questo caso le Aziende, in risposta alla manifestazione della volontà del dipendente nel senso della permanenza in servizio per un biennio, sono tenute a concedere la proroga richiesta.

La recente Legge 186/2004[114] ha ulteriormente modificato il quadro di riferimento con una parziale modifica del decreto legislativo 503/92, offrendo la possibilità ai pubblici dipendenti di permanere in servizio fino al compimento del settantesimo anno di età, pur specificando che è facoltà (e non un obbligo) delle aziende ed enti, in base alle proprie esi-

[111] Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761 "Stato giuridico del personale delle unità sanitarie locali" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15.2.1980, n. 45 - S.O.) articolo 53. Collocamento a riposo.

Il collocamento a riposo è obbligatorio ed è eseguito di ufficio, indipendentemente da ogni altra causa: al compimento del 65º anno di età per il personale sanitario e tecnico laureato, amministrativo, di assistenza religiosa e professionale; al compimento del 60° anno di età per il restante personale.

Restano ferme, per il personale trasferito ai ruoli regionali ai sensi della legge 28 dicembre 1978, n. 833, le vigenti norme di legge o regolamentari che fissano un diverso limite di età.

omissis

[112] Legge 23 ottobre 1992, n. 421: "Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale" (pubblicata nella G.U. 31 ottobre 1992, n. 257, S.O.).

[113] Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503: "Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" (pubblicato in G. U. 30 dicembre 1992, n. 305, S.O).

Articolo 16: prosecuzione del rapporto di lavoro.

1. È in facoltà dei dipendenti civili dello Stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio, con effetto dalla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti.

[114] Legge 27 luglio 2004, n. 186.

"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, recante disposizioni urgenti per garantire la funzionalità di taluni settori della pubblica amministrazione. Disposizioni per la rideterminazione di deleghe legislative e altre disposizioni connesse pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 175 del 28 luglio 2004 - Supplemento Ordinario n. 131.

Art. 1-quater: Integrazione delle disposizioni sulla prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici oltre i limiti di età per il collocamento a riposo.

1. Al comma 1 dell'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "È inoltre data facoltà ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, con esclusione degli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia ad ordinamento militare e ad ordinamento civile, del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, di richiedere il trattenimento in servizio fino al compimento del settantesimo anno d'età'. In tal caso e' data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti, in funzione dell'efficiente andamento dei servizi e tenuto conto delle disposizioni in materia di riduzione programmata del personale.

genze, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal dipendente e in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. Il testo contrattuale non altera l'equilibrio di queste norme in quanto la "quiescenza" è materia riservata alla legge e come tale applicata.

(comma 10 del CCNL dirigenza SPTA): in questa disposizione trova conferma la clausola contenuta nel comma 4, primo alinea penultimo periodo dell'articolo 29 del CCNL 8 giugno 2000, relativo alla procedura di assegnazione dell'incarico di struttura complessa per i dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico. Vengono qui riportate le condizioni necessarie che fungono da presupposto all'applicazione della stessa disposizione.

comma 9 (comma 11 per la dirigenza SPTA): quanto previsto in questo comma interviene da un lato come ulteriore chiarimento ed integrazione del CCNL di "interpretazione autentica del 4 luglio 2002" e dall'altro lato assume esplicito valore di *interpretazione autentica* del combinato disposto di cui all'articolo 55 del CCNL 5 dicembre 1996 e all'articolo 39 del CCNL 8 giugno 2000 (articoli 55 e 40 dei medesimi riferimento contrattuali per l'area SPTA). Più specificatamente si chiarisce ancora una volta, e con gli effetti temporali caratterizzanti la fattispecie dell'interpretazione autentica di cui si è detto in apertura di commento a questo articolo, che la retribuzione di posizione *complessiva* del dirigente, individuata a seguito della graduazione delle funzioni di cui all'articolo 26 del CCNL 8 giugno 2001, riassorbe la retribuzione di posizione minima contrattuale considerata nelle sue due parti: quella fissa e quella variabile contrattuale. La clausola chiarisce infatti che la terza componente della retribuzione di posizione (la parte variabile aziendale) si aggiunge alla posizione minima contrattuale e la loro somma si configura come corrispondente al valore complessivo dell'incarico assegnato. Nel merito va ricordato quanto previsto dal combinato disposto di cui ai commi 6 e 7 del citato articolo 39 (40 per il contratto dell'area SPTA) del CCNL 8 giugno 2000, in perfetta coerenza con i principi guida del codice civile ai quali si richiama anche il rapporto di lavoro della dirigenza del Servizio sanitario nazionale, a seguito del più volte citato decreto legislativo n. 29 del 1993 e sue successive modificazioni ed integrazioni. Nei commi citati, peraltro confermativi di precedenti disposizioni, si stabilisce che "*…la retribuzione di posizione dei dirigenti, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica…"* e "*il valore complessivo dell'incarico.….è la risultante della somma del minimo contrattuale (parte fissa e parte variabile contrattuale)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 complessivo.* È del tutto superfluo sottolineare che, in sede di prima applicazione di queste disposizioni contrattuali, l'assunzione del principio: parità di funzioni/incarico, graduato nello stesso valore, uguale pari retribuzione complessiva ha comportato un diverso beneficio individuale, ma ciò rientrava nella volontà contrattuale che assegnava al livello aziendale la definizione del "valore dell'incarico" ed era in quella sede che si dovevano valutare le "variabili" di impatto, ma in modo coerente ai principi delle leggi in materia di rapporto di lavoro. Vista l'importanza della materia e la sua "sensibilità" in ordine all'impatto sull'organizzazione aziendale e sulla gestione della risorsa umana, le parti hanno ritenuto opportuno tradurre visivamente queste disposizioni e principi in un esempio che viene riportato nell'allegato n. 4 del contratto. Peraltro l'indispensabilità di questa disposizione è dovuta anche alla sua correlazione con la ristrutturazione del trattamento economico che verrà esaminata più avanti, e per la quale si è reso necessario ricondurre ad una unica interpretazione le situazioni difformi eventualmente esistenti. Coerentemente è bene ricordare che tale interpretazione prevede che ciascun dirigente mantiene "a vita" il proprio valore storico (retribuzione di posizione fissa e variabile contrattuale, dal 31 dicembre 2003

"posizione minima unificata"), mentre all'assunzione di incarichi di più alto valore (ivi compresi quelli di direzione di struttura complessa) il dirigente vedrà accresciuta la quota di posizione variabile aziendale (compresa la "differenza sui minimi") fino a raggiungere il valore complessivo dell'incarico.

In altri termini, come è ben visualizzato negli esempi allegati al contratto, due dirigenti con incarico di peso uguale avranno necessariamente lo stesso valore della retribuzione di posizione, ma una diversa articolazione delle voci che la compongono, e tanto più alta sarà la quota di variabile aziendale, quanto più basso il punto (individuale) di partenza (fissa e variabile contrattuale, ovverosia posizione minima unificata dal 31 dicembre 2003).

comma 10 (comma 12 per la dirigenza SPTA)*:* questa disposizione si configura come una sorta di testo unico in materia di procedura applicativa che le aziende devono porre in essere nei processi di riorganizzazione interna aventi riflessi sugli incarichi conferiti. Si può parlare di "testo unico" in quanto vengono ricordate e riportate norme già contenute nei vari contratti succedutisi nel tempo, ora riunificate in un unico comma. La finalità di tale operazione di sistematizzazione è chiaramente quella di fornire alle Aziende un quadro procedurale che vada applicato e rispettato al fine di evitare contenziosi in una fase in cui i processi innovativi sono molteplici e per attuare i quali è importante rendere trasparente l'iter procedurale seguito.

comma 11 (comma 13 per la dirigenza SPTA): questo comma ha carattere di *integrazione* di quanto disposto dall'articolo 39, comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 (articolo 40, comma 10 per l'area SPTA), il quale riportava i valori massimi delle fasce relative alle quattro tipologie di incarico. Tale articolo viene integrato del valore minimo delle fasce, disponendo la coincidenza di queste ultime con la retribuzione minima contrattuale contenuta nelle tavole di cui agli articoli 42 e 43 che attualizzano detti valori, dopo la ristrutturazione del trattamento tabellare, al 31 dicembre 2003. Detto valore minimo viene raggiunto dal dirigente con l'insieme tra posizione minima unificata e quota di posizione variabile denominata "differenza sui minimi". Solo nel caso del dirigente che compie 5 anni e ha una valutazione positiva avviene "il riposizionamento, ovvero l'acquisizione del nuovo valore minimo" (nella sua composizione e natura).

comma 12 (comma 14 per la dirigenza SPTA): si prevede *l'integrazione* di quanto già disposto dall'articolo 12, comma 3, lett. b) del CCNL 8 giugno 2000 (articolo 11, comma 4 lettera b del CCNL area SPTA), IIº biennio economico, relativamente all'anzianità utile per l'acquisizione delle fasce dell'esclusività. Mentre si conferma che la contabilizzazione va fatta con riferimento ai periodi di attività svolta con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato e senza soluzione di continuità, si integra la predetta disposizione prevedendo tra i periodi utili esclusivamente quelli svolti in qualità di "dirigente". In altri termini, e a titolo esemplificativo, se un dipendente con qualifica di "tecnico di laboratorio", in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione in qualità di medico o biologo e vincitore del relativo concorso, non potrà utilizzare per la collocazione nelle fasce dell'esclusività la sua pregressa esperienza professionale (quella riferita all'attività di "tecnico di laboratorio").

comma 13 (comma 15 per la dirigenza SPTA): con questa disposizione il nuovo contratto ha inteso riprendere e modificare parzialmente le fattispecie di incarichi o di motivazioni personali per le quali è possibile la concessione dell'aspettativa. In particolare viene regolamentata l'aspettativa prevista dall'articolo 23 bis del decreto legislativo n. 165/2001 per favorire ed attuare la mobilità pubblico – privato. In tale ambito essa viene prevista *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.* Nel contempo si prevede la sospensione temporale dell'incarico ricoperto al momento della concessione dell'aspettativa stessa e la sua prosecuzione al rientro per tutto il periodo mancante fino alla prevista valutazione.

comma 14 (comma 16 per la dirigenza SPTA): viene *integrata* l'elencazione delle tutele previste per le terapie salva vita, previste dall'articolo 9 del CCNL 10 febbraio 2004, anche ai casi di trapianti di organo tra vivi per i quali è richiesto un periodo di degenza ospedaliera minimo. Tale norma, che rappresenta una indubbia valenza sociale, ha un costo aziendale (misurabile in giorni di assenza) minimo in quanto la fattispecie di riferimento è quantitativamente esigua per cui la sostenibilità ne risulta assolutamente garantita.

commi 15 e 16 (commi 17 e 18 per la dirigenza SPTA): sono disposizioni *integrative* di norme già esistenti e non necessitano di nessun commento tranne la tipologia prevista nel comma 16 e riferita alla programmazione dei risposi compensativi e la loro eventuale relazione con i periodi di ferie maturate e non godute. La sottolineatura di questa disposizione è prevalentemente di carattere "gestionale" e attiene alla duplice preoccupazione di chi ha sottoscritto il contratto e cioè da un lato la volontà di rendere veramente usufruibili i riposi compensativi e dall'altro lato la evidenziazione dell'impatto che può avere il cumulo di detti riposi con i periodi feriali.

I rimanenti commi 17 (area medico-veterinaria) e 19-20 (area SPTA) hanno contenuti di correzione ed integrazione di disposizioni già contenute nel CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

CCNL AREA medica e veterinaria

RIEPILOGO DELLE CARATTERISTICHE DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI

(articolo 24, commi da 1 a 9)

comma	*caratteristiche*	*contenuto*	*decorrenza*
1	*integra*	*l'articolo 23 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
2	*conferma*	*l'articolo 21 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
3	*integra*	*l'articolo 27 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
4	*integra*	*l'articolo 70 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
5 e 6	*integrano*	*gli articoli 13 e 28 CCNL 8/6/2000*	*data della stipula del contratto*
7	*integra*	*l'articolo 24 CCNL 8/6/2000*	*stabilita dal contratto aziendale*
8	*Interpretazione autentica*	*articoli 28 e 29 CCNL 8/6/2000*	*retroattiva 1 gennaio 1998*
9	*Interpretazione autentica*	*Art. 55 del CCNL 5 dicembre 1996 e art. 39 del CCNL 8/6/2000*	*retroattiva rispettivamente 1 gennaio 1994 1 gennaio 1998*

CCNL AREA medica e veterinaria

RIEPILOGO DELLE CARATTERISTICHE DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI

(articolo 24, commi da 10 a16)

comma	*caratteristiche*	*contenuto*	*decorrenza*
10	*Conferma e sintetizza in "testo unico"*	*l'articolo 39, comma 8 del CCNL 8/6/2000 e altri*	*data della stipula del contratto*
11	*integra*	*l'articolo 39, comma 8 del CCNL 8/6/2000*	*data della stipula del contratto*
12	*integra*	*l'articolo 12, comma 3 lett. b) CCNL 8/6/2000*	*data della stipula del contratto*
13	*modifica*	*l'articolo 10, comma 8 lett. b) CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*
14	*integra*	*L' articolo 9 CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*
15	*Integra e modifica*	*L' articolo 20 CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*
16	*Integra*	*L' articolo 28, comma 2 CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*

CCNL AREA SPTA

RIEPILOGO DELLE CARATTERISTICHE DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI

(articolo 24, commi da 1 a 11)

comma	*caratteristiche*	*contenuto*	*decorrenza*
1	*integra*	*l'articolo 22 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
2	*conferma e integra*	*l'articolo 64 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
3	*conferma*	*l'articolo 21 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
4	*integra*	*l'articolo 26 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
5	*integra*	*l'articolo 68 del CCNL 5/12/1996*	*data della stipula del contratto*
6 e 7	*integrano*	*gli articoli 13 e 28 CCNL 8/6/2000*	*data della stipula del contratto*
8	*integra*	*l'articolo 24 CCNL 8/6/2000*	*stabilita dal contratto aziendale*
9	*Interpretazione autentica*	*articoli 28 e 29 CCNL 8/6/2000*	*retroattiva 1 gennaio 1998*
10	*Conferma e integra*	*articolo 29 CCNL 8/6/2000*	data della stipula del contratto
11	*Interpretazione autentica*	*Art.53 del CCNL 5 dicembre 1996 e art. 40 del CCNL 8/6/2000*	*retroattiva rispettivamente 1 gennaio 1994 1 gennaio 1998*

CCNL AREA SPTA

RIEPILOGO DELLE CARATTERISTICHE DELLE DISPOSIZIONI PARTICOLARI

(articolo 24, commi da 12 a18)

comma	*caratteristiche*	*contenuto*	*decorrenza*
12	*Conferma e sintetizza in "testo unico"*	*l'articolo 40, comma 8 del CCNL 8/6/2000 e altri*	*data della stipula del contratto*
13	*integra*	*l'articolo 40, comma 8 del CCNL 8/6/2000*	*data della stipula del contratto*
14	*integra*	*l'articolo 11, comma 4 lett. b) CCNL 8/6/2000*	*data della stipula del contratto*
15	*modifica*	*l'articolo 10, comma 8 lett. b) CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*
16	*integra*	*L' articolo 9 CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*
17	*Integra e modifica*	*L' articolo 20 CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*
18	*Integra*	*L' articolo 28, comma 2 CCNL integrativo 10/2/2004*	*data della stipula del contratto*

dal CCNL 5 dicembre 1996
articolo 23: assenze retribuite

il testo attualmente in vigore

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
– partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
– lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
– particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.
Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4.
5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge. ***Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 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***
7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. ***Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.***
8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

dal CCNL 5 dicembre 1996
articolo 27: servizio militare

il testo attualmente in vigore

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958. Durante tale periodo il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.
2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.
3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.
4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958 ***e successive modifiche e integrazioni***
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."

3.4 Verifica e valutazione dei dirigenti

Premessa
UN BREVE RIEPILOGO SUL SISTEMA DEGLI INCARICHI E SULLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Prima di affrontare la parte contrattuale riferita alla verifica e valutazione dei dirigenti appare opportuno delineare, schematicamente, le linee generali che caratterizzano il "sistema degli incarichi".

È ormai noto come la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale abbia conosciuto negli ultimi anni un articolato e profondo processo di riordino all'interno del più ampio disegno di riforma dell'assetto dell'intera dirigenza pubblica avviato con il decreto legislativo n. 29 del 1993. Con il varo della terza riforma della sanità ad opera del decreto legislativo n. 229 del 1999 si è giunti, sotto il profilo legislativo, a dare attuazione, anche per i dirigenti sanitari del servizio sanitario nazionale, alle norme contenute nella riforma del pubblico impiego.

Le disposizioni previste da tale riforma si sono così tradotte per il settore sanitario nell'istituzione, da un lato, del ruolo unico della dirigenza sanitaria, distinto nei profili professionali di medico, veterinario, biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista ai quali si aggiungono i profili professionali afferenti ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo, dall'altro lato di un unico livello (in sostituzione dei tre previsti dal d.p.r. 761/79 e dei due del precedente decreto legislativo 502/92), articolato in diverse responsabilità professionali, per le quali la norma stessa prevede, in linea con il processo di aziendalizzazione della struttura e di "privatizzazione" del rapporto di lavoro del pubblico impiego, che sia la contrattazione collettiva, in particolare quella del livello aziendale, a disciplinare:

a) graduazione delle funzioni dirigenziali

b) assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali

c) attribuzione del trattamento economico legato alle funzioni attribuite ed al risultato raggiunto

In questo quadro di riferimenti normativi e contrattuali si prevede che ai dirigenti di qualsiasi profilo venga riconosciuto un duplice livello di autonomia con il conseguente nesso di responsabilità:

a) TECNICO-PROFESSIONALE
autonomia e responsabilità legate all'esercizio della propria professione;

b) GESTIONALE
di natura più strettamente organizzativa ed economico finanziaria, legata all'efficiente ed efficace gestione ed utilizzo delle risorse assegnate

Stante, come si è detto, l'unicità di ruolo e livello, la differenziazione tra dirigenti avvie-

ne secondo i gradi di responsabilità attribuiti e i compiti assegnati; questi due elementi caratterizzano gli *incarichi dirigenziali* e le conseguenti tipologie.

Questa differenziazione si concretizza con una particolare procedura che contrattualmente è definita "graduazione delle funzioni" e la cui disciplina è data dalla lettura combinata dell'articolo 51 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'articolo 26 del CCNL 8 giugno 2000[115] che ne contiene la conferma con alcune modifiche ed integrazioni.

Essa in sostanza indica i riferimenti generali ed omogenei ai quali le aziende devono attenersi nella definizione delle singole posizioni di incarico e dei propri criteri. In particolare, grazie alla modifica apportata dal contratto CCNL 8 giugno 2000, articolo 26, quasi a chiarire una situazione che spesso aveva in passato dato adito a dubbi interpretativi, la norma ribadisce che la graduazione delle funzioni deve avere carattere di obiettività e di conseguenza prescindere sia dalla situazione personale dei dirigenti, sia con riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza che al rapporto di lavoro. Questa disposizione trova una ulteriore affermazione, e di fatto la concretizzazione, nella sua stessa traduzione retributiva che avviene in ossequio del principio che, a parità di graduazione, va prevista una identica e conseguente retribuzione. Per confermare ulteriormente questo quadro interpretativo anche il contratto qui esaminato si pronuncia, come abbiamo già visto, con l'articolo 24, comma 9.

Il CCNL, al solo scopo di favorire il pieno sviluppo dell'iniziativa aziendale, individua

[115] Per una più agevole lettura si riporta il testo integrato dei due articoli:

ART. 51 Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione.

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 e 54 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: (omissis)

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 56 e 57 previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali – alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria – è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o – per quelli già di I livello – dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B)."

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo – costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità – e finanziato con le modalità di cui agli artt. 60 e 61 e dell'art.63, comma 2 lettera a).

"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:

a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs. 29/1993;

b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999;

c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso".

un insieme di criteri generali che le aziende sono tenute a seguire, con possibilità di integrarli, per la graduazione delle funzioni; essi vengono riassunti negli schemi che seguono.

Le aziende una volta disegnato il proprio assetto organizzativo secondo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 229/99, attraverso la definizione dell' "atto aziendale", e stabilita, in base ai criteri di cui si è detto la graduazione (che, ricordiamo, è materia di concertazione come previsto dall'articolo 6 comma 1 lett. B), attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista un determinato "peso", vale a dire un valore economico, assumendo e operando in coerenza con il principio menzionato, e cioè che a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni deve essere attribuita la stessa valenza economica.

Alla retribuzione della posizione si provvede mediante le risorse individuate in un apposito fondo contrattuale, costituito presso ciascuna azienda proprio al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico legato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità.

Proprio questo quadro di disposizioni configura una dinamicità della struttura retributiva fortemente differenziata dalla precedente, ovverosia da quella corrispondente alla carriera "per concorso". In questa il vincitore di un concorso accedeva, stabilmente, ad una nuova posizione giuridica (assistente/aiuto/primario) e ad un nuovo corrispondente livello retributivo (9º, 10º, 11º); ora invece il dirigente assegnatario di un incarico non acquisisce una nuova posizione giuridica, ma assume, a tempo determinato, un nuovo incarico dirigenziale al quale corrisponde una retribuzione di posizione che, ferma restando la parte fissa e variabile garantita già acquisita (e fotografata) in sede di CCNL 5 dicembre 1996 e quindi definibile come "propria", si modifica esclusivamente nella sua parte variabile, la così detta variabile aziendale.

Al fine di rendere più comprensibile anche visivamente questa dinamicità, che trova puntuale esplicazione negli allegati al contratto, si propongono di seguito due ulteriori esempi, adoperando gli importi economici previsti da questo CCNL.

3 STRUTTURE COMPLESSE - DIVERSA ORIGINE RESPONSABILI, DI CUI 1 INCARICO ASSEGNATO AL 1/1/03							
			al 31/12/01	dal 1/1/02 increm. euro 1260/445,20	dal 1/1/03 increm. euro 1894,80	quota conglobata nel tabellare	dal 31/12/03
EX II livello		retrib. pos. fissa	6197,48	7457,48	9352,28		
		retrib. pos.variab.	4204,47	4204,47	4204,47		
		pos.min.unif.	/	/	/		8196,51
		subtotale 1 - pos.contr.	10401,95	11661,95	13556,75	5360,24	8196,51
		retr. pos. var.az	4598,05	4598,05	4598,05		4598,05
		retr.pos.var.az.diff.min.	/	/	/		/
		subtotale 2 - pos.az.	4598,05	4598,05	4598,05		4598,05
		totale - valore inc	**15000**	**16260**	**18154,8**		**12794,56**
EX str. semplice		retrib. pos. fissa	5721,3	6981,3	8876,1		
		retrib. pos.variab.	3634,3	3634,3	3634,3		
		pos.min.unif.	/	/	/		7150,16
		subtotale 1 - pos.contr.	9355,6	10615,6	12510,4	5360,24	7150,16
		retr. pos. var.az.	4598,05	4598,05	4598,05		4598,05
		retr.pos.var.az.diff.min.	1046,35	1046,35	1046,35		1046,35
		subtotale 2 - pos. az.	5644,4	5644,4	5644,4		5644,4
		totale - valore inc.	**15000**	**16260**	**18154,8**		**12794,56**
EX incarico lett. c)		retrib. pos. fissa	4100,66	4545,86	6440,66		
		retrib. pos.variab.	2520,3	2520,3	2520,3		
		pos.min.unif	/	/	/		3600,72
		subtotale 1 - pos.contr.	6620,96	7066,16	8960,96	5360,24	3600,72
		retr. pos. var. az.	2000	2000	4598,05		4598,05
		retr.pos.var.az.diff.min.	/	/	4595,79		4595,79
		subtotale 2 - pos. az.	2000	2000			9193,84
		totale - valore inc.	**8620,96**	**9066,16**	**18154,8**		**12794,56**

I fondi sono incrementati delle quote relative ai due incarichi di struttura complessa per l'intero periodo: 1.260 euro e 1894,80 euro moltiplicati per il numero di dipendenti interessati: qui 1260 x 2 a cui si aggiungono 1894,80 x 2 per un totale di 6309,6 euro per il biennio 2002/2003 ai quali si aggiunge un incremento per il 2002 dell'incarico 445,20 x 1 e per il 2003 la quota della struttura complessa 1894,80 totale 8649,6. a fronte di un incremento del fondo di 8649,6 euro. La spesa aumenta di 15843,44 con una differenza di 7193,84 euro che va a carico del fondo e che trova finanziamento nel medesimo attraverso l'eventuale cessazione di chi possedeva l incarico precedentemente ovvero gli incrementi del secondo biennio.

3 STRUTTURE COMPLESSE - DIVERSA ORIGINE RESPONSABILI E PARI VALORE/GRADUAZIONE euro15000							
			al 31/12/01	dal 1/1/02 increm. euro 1260	dal 1/1/03 increm. euro 1894,80	quota conglobata nel tabellare	dal 31/12/03
EX II livello		retrib. pos. fissa	6197,48	7457,48	9352,28		
		retrib. pos.variab.	4204,47	4204,47	4204,47		
		pos.min.unif.	/	/	/		8196,51
		subtotale 1 - pos.contr.	10401,95	11661,95	13556,75	5360,24	8196,51
		retr. pos. var.az	4598,05	4598,05	4598,05		4598,05
		retr.pos.var.az.diff.min.	/	/	/		/
		subtotale 2 - pos.az.	4598,05	4598,05	4598,05		4598,05
		totale - valore inc	**15000**	**16260**	**18154,8**		**12794,56**
EX struttura semplice		retrib. pos. fissa	5721,3	6981,3	8876,1		
		retrib. pos.variab.	3634,3	3634,3	3634,3		
		pos.min.unif.	/	/	/		7150,16
		subtotale 1 - pos.contr.	9355,6	10615,6	12510,4	5360,24	7150,16
		retr. pos. var.az.	4598,05	4598,05	4598,05		4598,05
		retr.pos.var.az.diff.min.	1046,35	1046,35	1046,35		1046,35
		subtotale 2 - pos. az.	5644,4	5644,4	5644,4		5644,4
		totale - valore inc.	**15000**	**16260**	**18154,8**		**12794,56**
EX incarico lett. c)		retrib. pos. fissa	4100,66	5360,66	7255,46		
		retrib. pos.variab.	2520,3	2520,3	2520,3		
		pos.min.unif	/	/	/		4415,52
		subtotale 1 - pos.contr.	6620,96	7880,96	9775,76	5360,24	4415,52
		retr. pos. var. az.	4598,05	4598,05	4598,05		4598,05
		retr.pos.var.az.diff.min.	3780,99	3780,99	3780,99		3780,99
		subtotale 2 - pos. az.	8379,04	8379,04	8379,04		8379,04
		totale - valore inc.	**15000**	**16260**	**18154,8**		**12794,56**

I fondi sono incrementati delle quote relative all'incarico di struttura complessa: 1260 euro e 1894,80 euro per il numero di dipendenti interessati: 1260 x 3 a cui si aggiungono 1894,80 x 3 totale 9464,4 euro per il biennio 2002/2003. In questo caso l'incremento del fondo corrisponde all'incremento della spesa.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
CRITERI, PARAMETRI E PRINCIPI GENERALI

CRITERI E PARAMETRI DI MASSIMA:

(articolo 51, comma 2 del CCNL 5 dicembre 1996)

le aziende nella graduazione delle funzioni dirigenziali devono tener conto di:

- ***complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti***
- ***grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;***
- ***affidamento e gestione di budget;***
- ***consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;***
- ***importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;***
- ***svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;***
- ***grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;***
- ***utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;***
- ***affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;***
- ***produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;***
- ***rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;***
- ***ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;***
- ***valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri***

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI	
ALTRI CRITERI *(articolo 26 del CCNL 8 giugno 2000)* *la graduazione delle funzioni dirigenziali è effettuata dalle azienda in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche.*	
LE AZIENDE	*possono integrare questi criteri con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali*

Come noto l'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000, in conformità con l'articolo 15 del decreto legislativo 502 del 1992 prevede le quattro tipologie di incarichi dirigenziali: incarico di direzione di struttura complessa (lett. a), incarico di direzione di struttura semplice (lett. b); incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (lett. c) e incarichi professionali conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività. Questa norma, nel prevedere che ai dirigenti che compiono il quinquennio, dopo il processo valutativo e a fronte di esito positivo dello stesso, possono essere assegnati incarichi di maggior valore (lettera c), in realtà prevede una sub tipologia, corrispondente ai dirigenti equiparati ma non assegnatari di ulteriori incarichi. Coerentemente le tabelle di cui all'articolo 37 e seguenti prevedono cinque tipologie.

La definizione, la descrizione e le procedure di affidamento degli incarichi, come risultano dal testo contrattuale 8 giugno 2000, e confermate nel contratto qui oggetto di analisi, sono riassunte sinteticamente nello schema che segue.

Per quanto riguarda la durata degli incarichi si rinvia al commento svolto in merito all'articolo 24 "disposizioni particolari", e in particolare al comma 8.

Affidamento e revoca degli incarichi

(articolo 28 CCNL 8 giugno 2000)

	conferimento/funzione		*procedura*
incarichi di natura professionale	» ***conferibili all'atto della prima assunzione*** » ***precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura***		» ***conferiti dall'azienda*** » ***su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza*** » ***In caso di più candidati l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei fornita dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.*** » ***decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato*** ***DURATA: 5 anni***
direzione di struttura semplice	***incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione …***	» ***conferibili ai dirigenti, dopo cinque anni di attività*** » ***a seguito di valutazione positiva***	» ***conferiti dall'azienda su proposta del responsabile della struttura*** » ***In caso di più candidati l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei fornita dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.*** » ***con atto scritto e motivato*** » ***per le strutture semplici nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale*** ***DURATA: 3/5 anni***
incarichi di struttura complessa	***Requisiti:*** » ***iscrizione all'albo*** » ***7 anni di anzianità di cui 5 nella disciplina*** » ***documentata attività ed esperienza*** » ***attestato di formazione manageriale entro un anno dall'incarico***		***Procedure*** » ***avviso in G.U.*** » ***selezione di una rosa di candidati da parte della commissione nominata dal direttore generale*** » ***nomina del direttore generale*** ***DURATA: 5/7 anni***

DURATA DEGLI INCARICHI:

artt 28 e 29 del CCNL 8/6/2000; artt 24, commi 8 e 10 del CCNL 3/11/2005

LA REVOCA ANTICIPATA

La durata degli incarichi non può essere inferiore a quella stabilita dal contratto

DEROGHE

1

valutazione negativa

nei casi e con le procedure dell'art. 30

2

compimento del limite massimo di età

anche se non è scaduto, automaticamente

ATTRIBUZIONE DI UN INCARICO DIVERSO

in caso di ristrutturazione aziendale è possibile che al dirigente venga assegnato incarico diverso: condizioni

di pari valore economico

a fronte di valutazione positiva

consultazione obbligatoria con le oo.ss

prima della definizione delle dotazioni organiche

Prima di passare all'analisi del testo contrattuale che riguarda la valutazione dei dirigenti, è importante chiudere la trattazione relativa agli incarichi dirigenziali con uno schematico ragionamento sulla procedura complessiva che le aziende dovranno seguire per dare una corretta applicazione delle norme in materia. Ciò consente da un lato di avere una visione completa dei processi descritti, dall'altro di inquadrare ogni considerazione teorica e giuridica nella realtà in cui operano quotidianamente gli attori principali dei processi medesimi: le aziende, le organizzazioni sindacali e i dipendenti.

Dalla lettura combinata dei contratti collettivi di lavoro, stipulati in regime applicativo del decreto legislativo n. 29/93, e dalle norme di legge in materia, è possibile descrivere un procedimento che si articoli in tre distinti momenti:

fase 1: definizione del modello organizzativo

Le aziende, in virtù dell'autonomia d'impresa di cui l'articolo 3 del decreto legislativo n. 502/92 e S.M.I., disciplinano autonomamente il proprio assetto organizzativo (e non solo) con la predisposizione dell'atto aziendale, all'interno del quale individuano le proprie articolazioni interne principali (dipartimenti, strutture semplici e strutture complesse), stabilendo anche gli aspetti della loro sovra o sotto ordinazione (come peraltro è previsto dal CCNL 8 giugno 2000 dall'articolo 27, comma 2), dandone informazione alle organizzazioni sindacali.

fase 2: graduazione delle funzioni

In un secondo momento, sulla base di quanto stabilito nell'atto aziendale e da altre norme e in coerenza con tutto il sistema di criteri generali e principi oggettivi di cui si è detto finora, le aziende decidono la graduazione delle funzioni da conferire ai dirigenti, attribuendo ad ogni posizione di responsabilità un peso ed un valore economico conseguente, secondo la regola per cui a parità di funzioni corrisponda la stesso trattamento economico relativo all'incarico ricoperto. La graduazione delle funzioni è sottoposta alla necessaria revisione periodica, informando sempre, in via preventiva (per iscritto ed in tempo utile) le rappresentanze sindacali; alla medesima informazione l'azienda è tenuta in sede di attribuzione del valore economico degli incarichi e su richiesta delle organizzazioni sindacali fissa un incontro per illustrarne i contenuti.

fase 3: assegnazione dell'incarico

Il momento conclusivo del processo è dato dall'assegnazione vera e propria degli incarichi. Prima di far questo però l'azienda deve preventivamente, con apposito provvedimento, stabilire i criteri e le procedure sia per l'affidamento che per la revoca degli incarichi, attenendosi ai seguenti criteri:

a) la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

b) l'area e disciplina di appartenenza;

c) le attitudini personali e le capacità professionali del singolo dirigente

d) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

e) le valutazioni del collegio tecnico (vedi oltre)

f) il criterio della rotazione ove applicabile.

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

In questa fase il sistema delle relazioni sindacali prevede l'attivazione della procedura di concertazione con i sindacati. Una rappresentazione grafica di questa procedura facilita la comprensione del quadro generale.

Da ultimo va ricordato che i criteri generali utili a definire le modalità di attribuzione, ai dirigenti, della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti (ex retribuzione di produttività ora di risultato) sono materia di contrattazione integrativa ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4, comma 2 lett. B), punto 4).

IL SISTEMA DEGLI INCARICHI: procedure

articoli 26, 27 e 28 del CCNL 8/6/200; art 51 del CCNL 5/12/1996

fase 1: definizione del modello organizzativo

L'AZIENDA

definisce autonomamente il proprio assetto organizzativo e le sue articolazioni interne

→

Atto aziendale prevede

- » dipartimenti
- » strutture complesse
- » strutture semplici

→

ne informa le OO. SS.

fase 2: graduazione delle funzioni

L'AZIENDA

in base:

- » alle strutture previste nell'atto e dalle norme
- » ai criteri previsti dall'art. 51 del CCNL 5/12/96
- » in modo oggettivo, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro o dalla provenienza dei dirigenti assegnati

→

determina

la graduazione delle funzioni

attribuisce

ad ogni posizione un valore economico;

a parità di struttura e di funzioni va previsto lo stesso trattamento economico complessivo

→

(revisione periodica)

Informando sempre in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali

informa

preventivamente i sindacati e, su richiesta,si fissa un incontro sull'assegnazione del valore economico assegnato alle posizioni

fase 3: assegnazione dell'incarico

L'AZIENDA

in base al tipo di incarico e nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 28, comma 6 del CCNL 8/6/2000

→

stabilisce

in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi

→

previa

concertazione con le organizzazioni sindacali

Articoli 25-32
LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Premessa generale

Al sistema degli incarichi sopra delineato, il contratto affianca e compenetra la trattazione delle responsabilità assegnate ai dirigenti e della valutazione degli stessi da parte di organismi individuati dalla normativa di settore.

È opportuno ricordare che l'individuazione e la creazione di "organismi" operanti in qualsiasi area di attività della pubblica amministrazione è materia sottratta dalla sfera della contrattazione ed è contemporaneamente riservata all'ambito legislativo. Al rapporto tra le parti e al sistema delle relazioni sindacali può essere assegnata dal legislatore stesso, attraverso "un esplicito rinvio", la competenza di definire le modalità operative, i criteri dell'operatività e, in qualche caso, anche la composizione di detti "organismi.

Dentro queste coordinate le parti hanno sviluppato, a partire dal CCNL 5 dicembre 1996, un sistema di verifiche e valutazioni coerente da un lato con la volontà del legislatore e dall'altro con il sistema degli incarichi che rappresenta il nuovo modello di carriera dei dirigenti del Servizio sanitario nazionale.

Le Regioni, attraverso il loro Comitato di Settore, hanno richiesto all'Aran di individuare in sede di contrattazione con la parte sindacale la predisposizione di un testo contrattuale che fosse caratterizzato dalla "semplificazione" dei momenti di verifica e valutazione dei dirigenti, da ottenersi anche attraverso una armonica temporizzazione (unificazione delle scadenze) degli stessi al fine di renderli effettivamente efficaci e utile strumento di gestione.

È doveroso evidenziare che le modifiche apportate successivamente al decreto legislativo n. 502/92 e in particolare con quanto previsto dalle modifiche e integrazioni contenute nel decreto legislativo n. 229/99, prevedevano ben tre momenti di verifica, indipendenti tra di loro che erano:

a) verifica annuale dei risultati ottenuti in base agli obiettivi di attività correlati all'incarico assegnato e ricoperto; coerentemente, per i dirigenti con incarico di struttura complessa e semplice questa valutazione riguarda anche i risultati di gestione, avendo essi un incarico caratterizzato da contenuti "gestionali". Tale verifica è stata affidata al nucleo di valutazione, salvo l'eventuale applicazione del decreto legislativo n. 286/99;

b) verifica triennale relativa all'ambito delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti, singolarmente considerati in quanto collegata a ciascun incarico; questa verifica viene affidata ad un collegio tecnico;

c) verifica dai contenuti analoghi alla precedente, da attuarsi alla scadenza di ogni incarico da parte del collegio tecnico al fine della conferma o revoca dell'incarico.

A questi momenti, comuni per tutti i dirigenti se ne prevede una ulteriore per i dirigenti del ruolo sanitario e finalizzata alla retribuzione di esclusività e all'inserimento nelle fasce economiche contrattualmente individuate (al compimento del 5º e del 15º anno di attività, senza soluzione di continuità e in posizione dirigenziale).

Il CCNL ha assunto le indicazioni e la richiesta motivata da parte del Comitato di Settore e, operando sulla base delle competenze assegnate alla fonte contrattuale per disciplinare la materia derivante dal rinnovellato articolo 15 del decreto legislativo n. 502/1992, ha mantenuto la verifica annuale dei risultati, che consente di monitorare al meglio l'attività dei dirigenti, mentre ha proceduto a unificare la verifica di "ambito professionale" alla data di scadenza dell'incarico, superando così la triennalità prima prevista.

In questa sede di commento delle disposizioni contrattuali si intende procedere alla trattazione delle responsabilità assegnate ai dirigenti e della valutazione e verifica delle loro conseguenti attività, operando successivamente l'analisi e la schematizzazione, per quanto possibile, degli effetti e le diverse conseguenze ad essi correlate.

Innanzitutto alcune note sul metodo: in questa sezione del lavoro, per motivi che si renderanno più evidenti nel corso della stessa trattazione, e che riguardano essenzialmente la necessità di fornire, oltre che la necessaria spiegazione delle singole norme anche una visione complessiva dell'argomento trattato, si è scelto di seguire uno schema in parte diverso dal testo fin qui elaborato. Infatti non è stato effettuato un esame degli articoli presi singolarmente, ma si è inteso di dare alla materia l'aspetto di un corpo unico seguendo una precisa logica con l'intento di fornire una visione generale della disciplina, pur articolata per singoli processi e tipologie di valutazione, evidenziando di volta in volta sia gli aspetti già noti, sia le novità contenute nel nuovo testo.

In questo modo si è cercato di descrivere, all'interno di un quadro di insieme, uno schema che, partendo dalla specificazione dell'oggetto della valutazione, procedesse nella descrizione dei diversi organismi ad essa preposti (evidenziandone contestualmente le procedure per la loro costituzione, la composizione e le norme regolanti il funzionamento) per giungere infine alla esemplificazione dei procedimenti di valutazione, dei loro effetti sia positivi che negativi. Da un punto di vista logico si sono trattate prima le norme riguardanti il collegio tecnico, quindi quelle relative al nucleo di valutazione.

Lo stesso contratto, per rendere maggiormente comprensibile l'intera materia, fonte in passato di difficoltà interpretative, ha riscritto tutta la parte relativa alla valutazione, dedicando uno specifico articolo agli organismi di valutazione e schematizzando in modo più chiaro gli argomenti oggetto di valutazione dei dirigenti.

Passiamo ad alcune prime considerazioni di carattere generale relative all'individuazione dei macro orientamenti contrattuali e delle coordinate all'interno delle quali le singole Regioni (applicazione articolo 9) e, soprattutto le Aziende sono chiamate ad attivare e porre in essere il sistema di verifica e valutazione previsto dalle disposizioni legislative.

Il capo IV° – valutazione – contiene in sé alcune importanti novità conseguenti al recepimento di quanto previsto dalla direttiva intersettoriale per il CCNL 2002-2005 e dalla specifica direttiva del Comitato di Settore che richiedeva la definizione di un articolato in grado di dare una disciplina uniforme e compiuta a tale istituto alla luce dei cambiamenti legislativi in atto individuando:

a) la correlazione tra valutazione delle prestazioni e retribuzione di risultato, subordinando l'erogazione di quest'ultima a momenti di verifica intermedia e a consuntivo;

b) gli organismi preposti alla verifica con indicazioni più specifiche alle aziende in merito all'attivazione del sistema del controllo interno;

c) le procedure di valutazione più esemplificate ribadendo la coerenza tra la valutazione di risultato e la valutazione professionale, attraverso un rafforzato legame tra le attività effettuate dal Collegio tecnico e dal Nucleo di valutazione;

d) gli ambiti e i soggetti coinvolti nella prima e nella seconda istanza di valutazione.

In sintesi, il complesso delle disposizioni contenute nel testo contrattuale 2002 – 2005 riprende e conferma lo spirito e la logica già contenuta negli articoli 32 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996, distinguendo, in misura più chiara, i momenti procedurali, la sfera di azione degli organismi e gli effetti positivi e negativi delle due tipologie di valutazione (relative, rispettivamente ai risultati e all'attività professionale), delineando un percorso semplificato

che dovrebbe rendere operativo il sistema delle verifiche, anche tenuto conto del pronunciamento regionale attraverso le modalità previste nell'articolo 9.

In questa logica, schematicamente, il dirigente è soggetto ad una valutazione annuale ad opera del Nucleo di valutazione (o Nucleo di controllo interno, qualora l'Azienda abbia attivato quanto previsto dal decreto legislativo n. 286/99), deputato a verificare i risultati raggiunti in relazione all'incarico conferito e ad una valutazione coincidente con la scadenza dello stesso per una sua conferma o revoca. Quest'ultima valutazione viene svolta dal collegio tecnico e si sviluppa considerando l'andamento nella conduzione dell'incarico.

È rilevante notare la novità introdotta dal contratto che prevede, all'articolo 30, anche la facoltà dell'Azienda di disporre la revoca dell'incarico anche prima della sua naturale scadenza previa un'anticipata attivazione della verifica da parte del Collegio tecnico e a seguito di una seconda, consecutiva valutazione negativa da parte del Nucleo di valutazione, assicurando in tal modo delle garanzie al dirigente.

Pertanto gli organismi preposti al sistema di valutazione non sono innovati (intento questo che potrebbe realizzarsi solo attraverso una modifica delle disposizioni legislative) ma vengono ulteriormente rafforzati ed esplicitati i rispettivi ruoli, viene superata la valutazione triennale e si rafforza il legame tra il Nucleo di valutazione e il Collegio tecnico fermi restando i rispettivi ambiti di intervento. Sono confermati i criteri di valutazione, così come la necessaria concertazione preventiva con le organizzazioni sindacali sui medesimi come previsto dall'articolo 6, comma 1, lett. B).

Pare utile ricordare che la valutazione annuale del nucleo, riguardante i risultati raggiunti correlati all'incarico assegnato, concorre a formare la valutazione del collegio tecnico attinente alla carriera e, quindi, al complesso delle attività svolte dal dirigente a partire da quelle specifiche della professione e per seguire quelle relative al governo clinico, alle manifestate capacità relazionali e gestionali; la correlazione tra i due ambiti di valutazione viene delineata dal combinato disposto di cui all'articolo 27, comma 3 (valutazione positiva) e articolo 30, comma 4 (valutazione negativa).

Questo per evidenziare la dovuta coerenza e trasparenza del sistema di valutazione, contrattualmente individuato.

Il dettato contrattuale prevede espressamente quali debbano essere gli effetti positivi e negativi della valutazione-verifica.

In questa sede di individuazione dei caratteri generali appare sufficiente affermare che parallelamente al sistema "premiante" (riguardante la retribuzione di risultato e la conferma dell'incarico, almeno nel valore economico) sono state individuate anche le penalizzazione economiche, a seguito della valutazione negativa che risultano confermate ancorché la busta paga sia stata ristrutturata, a seguito del conglobamento di alcune voci accessorie tra cui anche una quota della retribuzione di posizione. In quest'ambito si individuano due fattispecie: la prima si colloca nel periodo precedente la ristrutturazione della busta paga, vale a dire fino al 30 dicembre 2003 e comporta, come previsto nel CCNL 8 giugno 2000, un possibile ridimensionamento dell'incarico con la perdita fino al 50 percento della retribuzione di parte variabile (nelle due componenti contrattuale e aziendale), mentre rimane esclusa la parte fissa in quanto essa rappresentava la quota della retribuzione già goduta dal dirigente prima dell'entrata in vigore del "sistema degli incarichi". La seconda fattispecie decorre dal 31/12/03, data nella quale si verifica la modifica della struttura del trattamento fondamentale e di conseguenza anche di quello accessorio, con la definizione di una posizione unificata che raggruppa una parte della quota fissa e una parte della posizione garantita. L'eventuale penalizzazione agisce sull'importo della nuova posizione unificata e, considerato che per detta penalizzazione si prevede un impatto economico simile al precedente si è stabilito essa può incidere fino a un massimo del 40% (della posizione unificata) corrispondente, all'incirca, al valore economico della decurtazione precedente.

Queste linee generali trovano conferma nel seguente esame dell'articolato normativo.

L'articolo 25 definisce natura, finalità, valore e principi del sistema di valutazione, prevedendo la possibilità che le aziende definiscano criteri ed elementi di valutazione integrativi a quelli previsti dallo stesso dettato contrattuale agli articoli 27(relativo ai risultati) e 28 (relativo alle attività professionali), sulla base anche delle linee di indirizzo emanate da ogni singola Regione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 9.

Al primo comma dell'articolo 25 del CCNL 2002/2005 (sostitutivo dell'articolo 31 del contratto precedente) sono chiaramente riportate la regola e il carattere generale che riassumono, con efficacia, lo spirito e la logica dell'intero sistema delineato dalle precedenti riforme. Si afferma infatti che da un lato la valutazione è da considerarsi caratteristica **essenziale ed ordinaria** del rapporto di lavoro dei dirigenti e dall'altro lato che essa è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi che l'azienda ha assegnato a ciascun dirigente all'atto di conferimento dell'incarico e della professionalità espressa dal dirigente medesimo.

Nella lettura del combinato disposto di cui al secondo comma dell'articolo 25 e all'intero articolo 26, trova conferma l'articolazione del sistema in due ambiti, distinti, di valutazione, già descritti in premessa, e i due organismi, anch'essi chiaramente distinti, deputati ad attuare gli stessi. Lo schema seguente individua i tratti essenziali delle due fattispecie.

ORGANISMI DI VERIFICA E VALUTAZIONE	
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.***
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***

Al terzo comma troviamo una delle novità, rilevanti, del nuovo contratto che è rappresentata dal fatto che il sistema di valutazione, considerato da più parti molto complesso, viene semplificato attraverso l'eliminazione delle verifiche triennali; ne risulta che le tipologie di valutazione saranno solo due: quelle annuali del nucleo di valutazione, e quelle alla scadenza dell'incarico del collegio tecnico, come risulta dallo schema che segue.

VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE

» ***al termine dell'incarico***	» ***annuale***

LE AZIENDE

» ***adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione***

» ***le procedure di valutazione 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;*** (art 25 comma 6)

Tornando all'esame del comma 2 troviamo che le aziende con proprio provvedimento, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo n. 286/99, devono innanzitutto definire i meccanismi e gli strumenti di cui intendono avvalersi nella valutazione, nonché le modalità di funzionamento del collegio tecnico e del nucleo di valutazione.

Il comma 2 dell'articolo 25, facendo un espresso riferimento al decreto legislativo 286 del 1999[116] aggiunge alcuni criteri generali che le aziende devono rispettare nello stabilire le proprie regole.

Va infatti ricordato che il decreto, nell'obiettivo principale di riformare e sostituire completamente la precedente normativa riguardante il sistema dei controlli stabilisce che le pubbliche amministrazioni devono dotarsi di quattro specifici strumenti di controllo: il controllo di regolarità amministrativa e contabile, affidato al collegio sindacale; il controllo di gestione; il nucleo di valutazione e un ufficio per la valutazione ed il controllo strategico. Di queste tipologie di controlli va detto che il Decreto legislativo n. 286/99, nella parte richiamata dal contratto nel citato comma 2 dell'articolo 25:

- vieta in modo espresso la commistione tra il controllo di regolarità amministrativa e contabile e le altre forme di controlli interni;
- prevede che la valutazione dei dirigenti sia svolta da strutture diverse da quelle preposte al controllo di gestione, pur potendosi utilizzare i risultati di quest'ultimo a quel fine;
- prevede che la valutazione dei dirigenti di vertice delle unità organizzative sia svolta da soggetti e strutture diversi da quelli preposti alla valutazione degli altri dirigenti;
- prevede che i controlli di gestione, strategico e la valutazione dei dirigenti siano esercitati in modo integrato.

Questi, semplificando, sono i principi ai quali le aziende dovranno attenersi nella costruzione dei propri sistemi di valutazione e di controllo.

Restando nell'ambito delle norme contenute nel decreto n. 286/99 appare d'obbligo una ulteriore precisazione rispetto alla loro applicabilità alle aziende del servizio sanitario nazionale. Se infatti il decreto produce direttamente i suoi effetti nei confronti delle amministrazioni statali in senso stretto, le aziende sanitarie devono recepire le norme di cui si tratta con specifici atti regolamentari interni o con l'atto aziendale. Per questo motivo nelle aziende sanitarie si continua a parlare di nucleo di valutazione: esso opera fino a che le aziende non si avvarranno della facoltà di sostituirlo ai sensi dell'articolo 10, comma 4 del decreto legislativo n. 286/99. In realtà la gran parte delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale ha provveduto negli anni recenti a dotarsi del previsto nucleo di controllo interno anche con l'adozione dell'atto aziendale.

La disposizione contrattuale che regola la composizione dell'organismo preposto alla valutazione delle attività professionali dei dirigenti è piuttosto sintetica e non aggiunge nuovi elementi oltre quelli indicati dal legislatore, vale a dire la presenza – una sorta di requisito minimo necessario – del Direttore di dipartimento come presidente e la nomina da parte del direttore generale[117]. La ragione di tale "essenzialità" è facilmente riconducibile alla volontà

[116] Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286.
"Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attivita' svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 193 del 18 agosto 1999).

[117] Articolo 15, comma 5 del decreto legislativo 502/92 come modificato dal decreto legislativo 229/99.

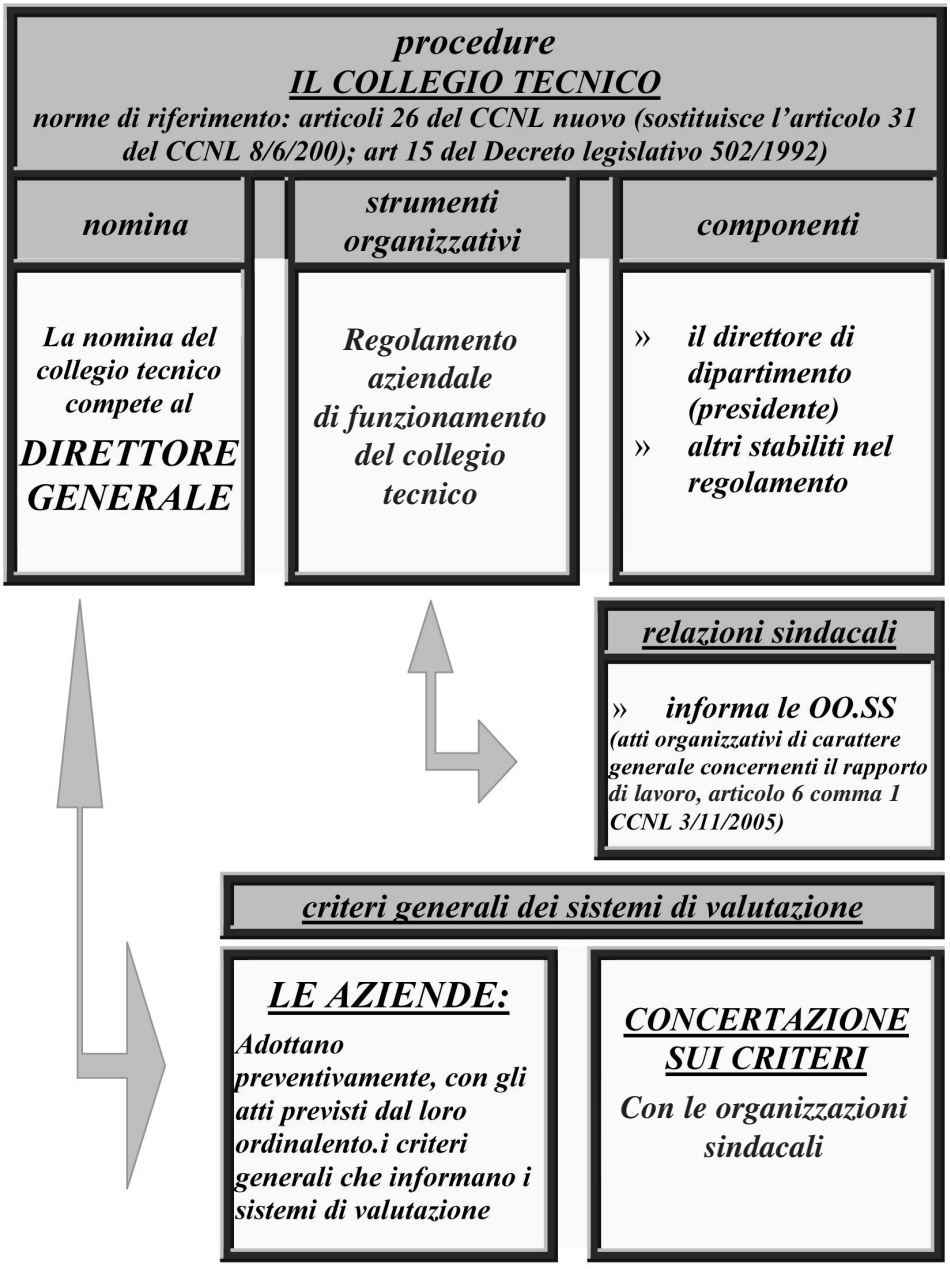
di non sminuire l'autonomia di regioni ed aziende con riferimenti contrattuali direttamente applicabili. D'altro canto l'indicazione del direttore di dipartimento da un lato rafforza il principio espresso dall'articolo 25 al comma 6 della diretta conoscenza dell'attività del valutato, dall'altro lo pone a garante degli interessi dell'Azienda e conoscitore del macrocontesto operativo del dirigente.

Le aziende potranno e dovranno quindi stabilire, con propri provvedimenti e regolamenti, la composizione del collegio tecnico, in modo da garantire i principi generali della valutazione e il rispetto del principio di imparzialità e terzietà in ogni momento del procedimento. Il collegio tecnico appare sotto questa luce come il garante del procedimento di valutazione ed è a tale fine che deve essere improntata la sua composizione.

In questa fase, malgrado il testo del contratto non lo indichi espressamente, si ritiene auspicabile che le aziende, "allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali" e trattandosi di fattispecie rientrante fra gli "atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane …"., come previsto all'articolo 6, comma 1 lettera A (informazione), informi le organizzazioni sindacali in merito alla nomina del collegio tecnico.

È invece materia di concertazione la fissazione da parte delle aziende dei criteri generali che sottendono i sistemi di valutazione delle attività professionali previste dal comma 5 dell'articolo 25 e già prevista dal testo dell'articolo 31 del CCNL 8 giugno 2000 sostituito.

In questa logica appare evidente che la fase di regolamentazione costituisce un importante momento sia per le aziende che per i dipendenti in quanto non solo si fissano le regole, le garanzie e i principi generali, il più possibile condivisi, dell'intero processo di verifica e valutazione, ma anche e contemporaneamente la predisposizione dello strumento aziendale principale di cui si avvarranno gli organismi di verifica.


procedure
IL COLLEGIO TECNICO
norme di riferimento: articoli 26 del CCNL nuovo (sostituisce l'articolo 31 del CCNL 8/6/200); art 15 del Decreto legislativo 502/1992)
nomina
strumenti organizzativi
componenti
La nomina del collegio tecnico compete al DIRETTORE GENERALE
Regolamento aziendale di funzionamento del collegio tecnico
» il direttore di dipartimento (presidente)
» altri stabiliti nel regolamento
relazioni sindacali
» informa le OO.SS
(atti organizzativi di carattere generale concernenti il rapporto di lavoro, articolo 6 comma 1 CCNL 3/11/2005)
criteri generali dei sistemi di valutazione
LE AZIENDE:
Adottano preventivamente, con gli atti previsti dal loro ordinalento.i criteri generali che informano i sistemi di valutazione
CONCERTAZIONE SUI CRITERI
Con le organizzazioni sindacali

Come già ricordato il comma 6 dell'articolo 25 afferma che le procedure di valutazione 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.

Va inoltre ricordato che fra le linee generali di indirizzo che le Regioni possono emanare rientrano anche i "criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'articolo 25 comma 5"[118].

La valutazione del collegio tecnico, come risulta dall'articolo 28 del CCNL deve tener conto:

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione nell'organizzazione dipartimentale;

b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d) la 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 e la gestione degli istituti contrattuali;

e) 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;

f) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;

g) 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;

h) del raggiungimento del minimo di credito;

i) del rispetto del codice di comportamento allegato al presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

Passando al processo di valutazione vero e proprio, dalla lettura del testo contrattuale e da quanto fin qui riassunto si può affermare che esso è articolato obbligatoriamente in almeno due momenti distinti: una valutazione di prima istanza e una valutazione di seconda istanza[119]. Questa distinzione ha lo scopo di garantire innanzitutto un primo momento in cui l'organismo preposto viene a conoscenza dell'attività svolta dal dirigente da valutare. Pertanto, essendo necessaria la conoscenza delle prestazioni dei dirigenti, l'ipotesi più logica e coe-

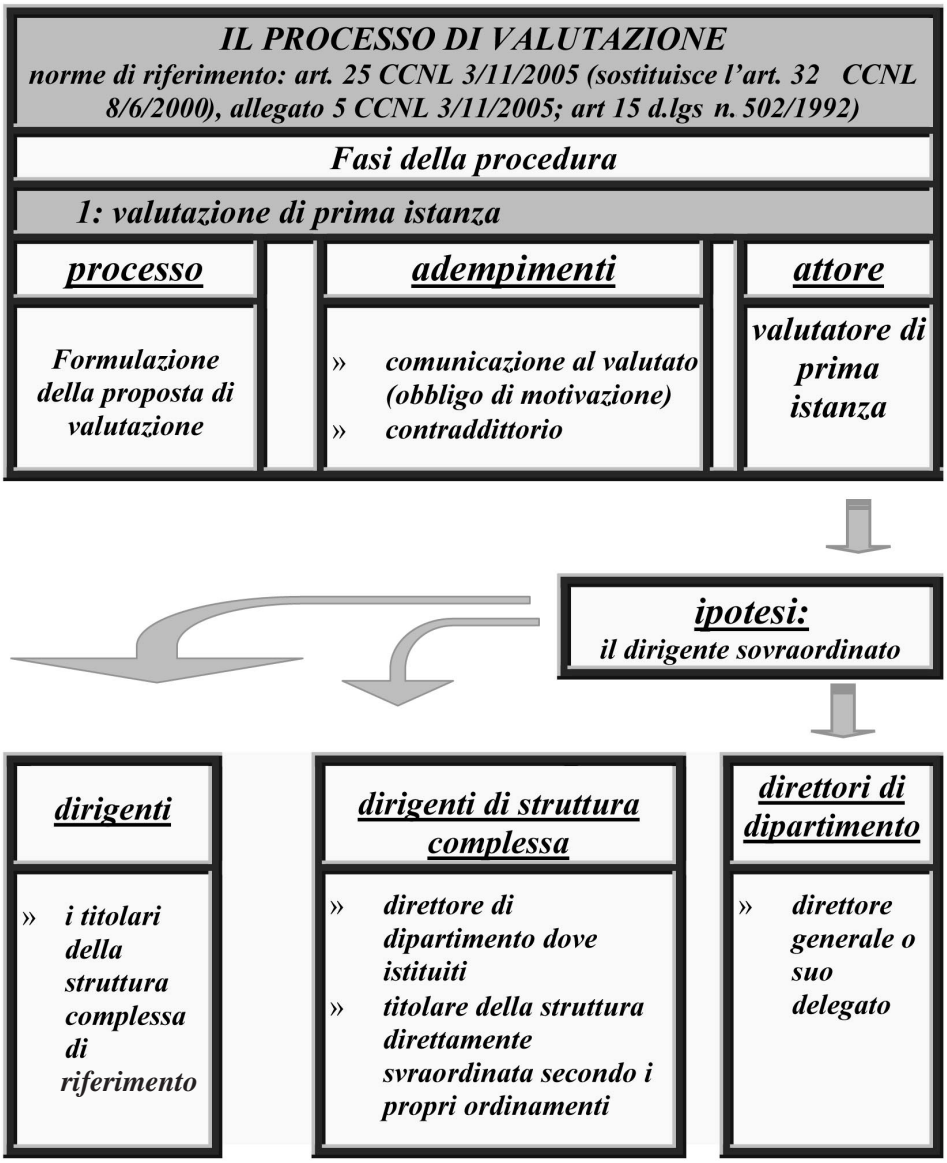
[118] Articolo 9, comma 1 lettera e.

[119] Vedi anche in merito l'allegato n. 5 al presente contratto.

rente è che il valutatore di prima istanza sia il dirigente gerarchicamente sovraordinato; si può in pratica ipotizzare che per i dirigenti sia il responsabile della struttura complessa di riferimento, per i direttori di struttura complessa i direttori di dipartimento e per questi ultimi il direttore generale.

In questa fase la proposta di valutazione viene formalizzata ed esaminata dal collegio tecnico e, in virtù dei principi di trasparenza, informazione e partecipazione del valutato, deve necessariamente essere portata a conoscenza dell'interessato, con l'obbligo di motivazione e la garanzia della possibilità di contraddittorio.

Schematicamente si può così riassumere:



La seconda istanza prevede l'esame e la verifica dell'appropriatezza della proposta di valutazione da parte del valutatore di seconda istanza, vale a dire in questo caso del collegio tecnico e la definitiva formulazione della valutazione finale. Anche qui sarà necessaria la partecipazione del valutato e la possibilità di contraddittorio. Analogamente a quanto sopra esposto si può semplificare:



Passiamo ora ad esaminare gli effetti che produce la valutazione del collegio tecnico, sia essa positiva (articolo 28) o negativa (articolo 31).

Va evidenziato che la previsione contenuta nell'insieme delle disposizioni contrattuali ora menzionate, comporta, intrinsecamente, l'effetto di sottrarre la dirigenza del s.s.n. al meccanismo dello spoil system, indicando si l'incarico a termine (non certamente il rapporto di lavoro), ma condiziona la riconferma o meno all'esito della valutazione nei termini e con le procedure contrattualmente predefinite.

L'articolo 28, secondo comma prevede che, per quanto attiene all'aspetto giuridico, o meglio al rapporto di lavoro, l'esito positivo della valutazione alla scadenza dell'incarico rappresenta per i dirigenti di struttura semplice e complessa innanzitutto la condizione necessaria per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggiore rilievo gestionale ed economico (sempre al comma 2, lett. a), primo alinea); ai dirigenti valutati positivamente per lo svolgimento di incarico di natura professionale di alta specializzazione può inoltre essere assegnato un incarico di direzione di struttura semplice (comma 2, lett. a), secondo alinea).

Il comma 2, lett. c) dispone, inoltre, che per tutti i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, la valutazione positiva, inoltre, si traduce nel passaggio alla fascia superiore (fascia da 5 a 15 e fascia oltre i 15anni) dell'indennità di esclusività, se maturata l'esperienza professionale prevista dall'articolo 5 comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

Analogamente, per i dirigenti neo assunti il citato comma 2, lett. b), primo alinea, prevede che alla scadenza del primo quinquennio la valutazione positiva è condizione necessaria per l'attribuzione di un incarico di natura professionale o di direzione di struttura semplice, tale attribuzione rientra comunque nella sfera della facoltà aziendale come previsto espressamente dall'articolo 33 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, qui confermato.

Sempre per i dirigenti neo assunti vengono previste: la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale nei valori contenuti nelle tavole di cui agli articoli 37-40, per il periodo 2001-2003 e negli articoli 42-43 a far data 31 dicembre 2003 e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore,

Distinguendo fra le tipologie di incarico si può riassumere:

Collegio tecnico

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA

norme di riferimento: articolo 28 CCNL 3/11/2005

dirigenti

struttura semplice /struttura complessa

opzioni

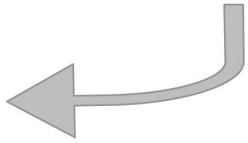
a

conferma nell'incarico già assegnato

b

conferimento di altro incarico

» *di medesima tipologia e*
» *di pari o maggior valore economico*



(modifica del contratto individuale)

Collegio tecnico

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA

norme di riferimento: articolo 28 CCNL 3/11/2005

dirigenti

incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

opzioni

a

conferma nell'incarico già assegnato

b

conferimento di altro incarico

- *di medesima tipologia e*
- *di pari o maggior valore economico*

c

conferimento incarico di direzione di struttura semplice

(modifica del contratto individuale)

Dirigenti neoassunti al termine del 5° anno

- *incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo/direzione di struttura semplice*
- *attribuzione indennità di esclusività della fascia superiore*
- *rideterminazione retribuzione di posizione minima*

Più articolato l'esame degli effetti della valutazione negativa a seguito del processo di valutazione, tenendo presente che il CCNL all'articolo 25, comma 4, prevede che gli esiti della valutazione vanno "riportati" nel fascicolo personale del dirigente, per cui gli effetti vengono amplificati nel momento in cui il dirigente, nella stessa Azienda o in altra struttura pubblica, intenda usare il curriculum maturato per eventuali selezioni. Va da sé che questa "amplificazione" comporta e richiede, inevitabilmente, una maggiore "sensibilità" da parte di tutti i soggetti coinvolti nel processo valutativo.

L'articolo 29, disciplina le linee procedurali entro le quali vengono individuati i caratteri degli effetti della valutazione negativa. Il comma 1 fa riferimento ai processi valutativi posti un essere dal nucleo di valutazione (articolo 26, comma 3), ma le linee individuate trovano puntuale richiamo anche per le verifiche del collegio tecnico come riportato dal successivo articolo 31 comma 1). Esse stabiliscono, innanzitutto, che prima della formulazione del giudizio definitivo, cioè dopo una proposta di valutazione negativa è necessario inoltre un contraddittorio e l'acquisizione di controdeduzioni da parte del dirigente (anche assistito da persona di fiducia); l'articolo medesimo, al comma 2 aggiunge inoltre che l'assunzione dei provvedimenti deve tener conto:

a) della posizione rivestita dal dirigente in ambito aziendale

b) dell'entità degli scostamenti fra obiettivi assegnati e risultati raggiunti

La sottolineatura di questi due elementi da valore al principio della "correlazione ovvero commisurazione" dell'impatto della valutazione negativa sulla situazione soggettiva del dirigente in questione.

L'articolo 31 raccoglie queste indicazioni e disciplina gli effetti della valutazione negativa riguardante le attività professionali, espressa dal Collegio tecnico costituito ai sensi dell'articolo 26, comma 2.

L'articolato prevede gli effetti della valutazione negativa esplicitamente correlati all'incarico ricoperto dal dirigente, individuando la "commisurazione" di detti effetti al livello di responsabilità richiesto nello svolgimento dell'incarico. In particolare:

- per il *dirigente di struttura complessa* valutato negativamente il comma 2 prevede che possa non essere confermato nell'incarico; il dirigente viene mantenuto in servizio, assegnato ad un incarico di struttura semplice o professionale, con contestuale congelamento di un posto vacante in organico. L'azienda avvierà le procedure per la copertura dell'incarico resosi conseguentemente vacante applicando le disposizioni in materia di selezione in vigore (DPR n. 484 del 1997[120] e l'articolo 15 septies del decreto legislativo n. 502/1992[121]). Per il dirigente valutato negativamente, sempre nel pieno rispetto delle procedure contrattualmente definite, la non riconferma nell'incarico comporta la conseguente perdita dell'indennità di struttura complessa (se attribuita), l'assegnazione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente infe-

[120] DPR 10 dicembre 1997, n. 484: "Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale" (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 013 serie generale parte prima del 17/01/1998 - supplemento 008 del 17/01/1998).

[121] Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421".

Art. 15-septies: Contratti a tempo determinato.

riore (non quella riferita all'anzianità di servizio); nell'applicazione di questa fattispecie si stabilisce che la decurtazione della posizione minima contrattuale unificata di cui all'articolo 43 non potrà essere ridotta più del 40%.

- per *tutti gli altri dirigenti*, con più di cinque anni di servizio, il comma 3, oltre che la mancata conferma nell'incarico ricoperto, come nel caso precedente, e la conseguente assegnazione di un incarico di valore economico inferiore (con la decurtazione della posizione minima contrattuale unificata che non può superare la misura del 40%) prevede che la valutazione negativa comporti il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività se da attribuire nell'anno. Trascorso l'anno, il dirigente sarà valutato nuovamente per la rimozione dei soli effetti negativi della valutazione sull'indennità di esclusività. Una ulteriore valutazione negativa non consente ancora il beneficio dell'indennità e così si continuerà a procedere fino ad una espressione positiva di valutazione.
- per *i dirigenti con meno di 5 anni* il comma 4 prevede, a fronte di una valutazione negativa alla scadenza del quinquennio, il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un incarico; analogamente si procede per "l'equiparazione" con i dirigenti della fascia precedente e per l'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività. Anche per questa fattispecie si prevede una nuova verifica dopo un anno con le stesse procedure descritte nei punti precedenti. Rimane facoltà dell'Azienda e solo a seguito di valutazione positiva conferire un incarico di struttura semplice o incarico professionale anche di alta specializzazione, come espressamente previsto dal comma 7.

È opportuno sottolineare che i processi di valutazione sono riferiti ai soli dirigenti in servizio che hanno superato il periodo di prova e che quindi abbiano stabilito un "definitivo" rapporto di lavoro con le aziende del Servizio sanitario nazionale. Per i dipendenti del Servizio sanitario nazionale il periodo di prova continua ad essere disciplinato dalle disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 8 giugno 2000 che prevede: "*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 n. 502/1992".*

Collegio tecnico

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

norme di riferimento: articolo 31

dirigenti di struttura complessa

non viene confermato nell'incarico

conferimento altro incarico

» ***struttura semplice***

» ***incarico professionale anche di alta specializzazione …***

congelamento di un posto vacante di dirigente

effetti economici

» ***perdita dell'indennità di struttura complessa se attribuita***

» ***indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore***

» ***incarico di minor valore con garanzia di decurtazione della posizione minima unificata fino ad un massimo del 40%***

effetti giuridici

modifica del contratto individuale di lavoro

Attivazione procedure selettive ex d.lgs 502/92 per copertura dell'incarico

Collegio tecnico

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

norme di riferimento: articolo 31

altri dirigenti

alla scadenza dell'incarico **non viene confermato nell'incarico**

conferimento di altro incarico anche di tipologia diversa

» **diminuzione del valore economico,** fatta salva la garanzia di decremento max del 40% della posizione minima unificata

» **modifica del contratto individuale**

altri effetti

» ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superione dell'indennità di esclusività se da attribuire nell'anno

» **ULTERIORE VALUTAZIONE**

valutazione successiva

dopo un anno

nuova verifica per eventuale rimozione degli effetti negativi sulle indennità

se positiva

attribuzione dell'indennità non assegnata, se da attribuire

se negativa

Ulteriore verifica dopo un anno

Collegio tecnico
EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA
norme di riferimento: articolo 31

dirigenti con meno di 5 anni

Impossibilità di conferimento di altro incarico

- *struttura semplice*
- *incarico professionale anche di alta specializzazione …*

altri effetti

- *non assegnazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (equiparazione)*
- *non attribuzione della fascia superione dell'indennità di esclusività*

valutazione successiva

dopo un anno

nuova verifica per eventuale rimozione degli effetti negativi sulle indennità

se positiva

- *attribuzione dell'indennità di esclusività non assegnata*
- *equiparazione al dirigente con più di 5 anni (art. 42 comma 4)*
- *possibilità di conferimento di un nuovo incarico:*
  - *incarico professionale anche di alta specializzazione (lett. C)*
  - *struttura semplice*

se negativa

Ulteriore verifica dopo un anno

In conclusione va sottolineato che rimane nella facoltà delle aziende, nei casi previsti dal codice civile, di procedere al recesso del rapporto di lavoro previsto dal comma 6 dell'articolo 31 che richiama la norma originaria contenuta nel CCNL 5 dicembre 1996 all'articolo 36. Questa possibilità è soggetta alla procedura riportata in commento all'articolo 20 "Comitato dei garanti".

Il quadro si completa con quanto previsto dal dettato contrattuale in merito all'altro organismo preposto alla valutazione, il nucleo di valutazione, destinato ad operare fino a che le aziende non abbiano deciso di sostituirlo con il nucleo di controllo interno previsto dal decreto legislativo n. 286/1999, articolo 10 comma 4 citato.

Secondo le disposizioni di cui all'articolo 26 il nucleo di valutazione procede sia alla valutazione dei risultati di gestione raggiunti dai dirigenti di struttura semplice e complessa (essendo tali incarichi caratterizzati da una importante componente gestionale riferita alle risorse umane, finanziarie o tecniche come dispone l'articolo 27, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000) e sia dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati anche ai fini della retribuzione di risultato, in entrambi i casi con cadenza annuale.

Il successivo articolo 27 dispone in merito all'oggetto della verifica, precisandone i termini sia per i dirigenti di struttura semplice e complessa, sia per gli altri dirigenti, come risulta dallo schema riportato più avanti.

Al comma 3 lo stesso articolo introduce una importante novità che rappresenta la correlazione tra le due sfere di valutazione previste dall'articolo 26 (risultati e attività); questo comma dispone che la valutazione e verifica espressa dal nucleo concorre alla valutazione da attuarsi alla scadenza dell'incarico dirigenziale ricoperto e per le altre finalità sempre ricomprese nella sfera di competenza del Collegio tecnico di cui all'articolo 26 comma 2.

L'articolo 30 descrive la disciplina che regola gli effetti della valutazione annuale negativa. Tali effetti, oltre che impedire la corresponsione parziale o totale della retribuzione di risultato, come già previsto nel precedente contratto, possono comportare sia la revoca anticipata dell'incarico (comma 2, lettera b), sia il recesso per giusta causa (combinato disposto di cui al comma 2 lett. b) e comma 5).

Per l'esplicarsi di ambedue questi effetti lo stesso articolo 30 prevede e disciplina le procedure; in particolare:

a) la revoca anticipata dell'incarico, con la contestuale assegnazione di un altro incarico di valore economico inferiore, rientra nella facoltà dell'Azienda e si realizza attraverso la richiesta, della medesima, di anticipazione della verifica e valutazione da parte del collegio tecnico, da esplicarsi secondo quanto previsto dall'articolo 31, già descritto. Tale procedura è attivabile solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva (comma 4, primo alinea). L'incarico assegnato a seguito di tale procedura può avere un valore economico inferiore del precedente, fatto salvo il rispetto della percentuale massima di decurtazione della posizione minima unificata pari al 40%, che rappresenta una garanzia contrattuale per il dirigente.

b) in caso di reiterata e grave responsabilità viene confermata la facoltà dell'Azienda di attivare le procedure per il recesso per giusta causa anche in luogo della revoca anticipata dell'incarico (quindi, non si prevede una sorta di "gradualità" di azione). In tale ambito trovano conferma le procedure previste dagli articoli 36 del CCNL 5 dicembre 1996[122] *e*

[122] CCNL 5 dicembre 1996 – articolo 36: Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consi-

23 del CCNL 8 giugno 2000[123]*, integrati dalle disposizioni contenute nell'articolo 20 del contratto qui oggetto di analisi.*

Infine l'articolo 32 prevede espressamente la data di messa a regime del sistema di valutazioni così innovato: 30 novembre 2005. La fissazione della data con il riferimento alla "messa a regime" e non "all'entrata in vigore" si è resa necessaria proprio in considerazione del carattere di estrema sensibilità della materia di riferimento, per la quale i soggetti contraenti hanno inteso individuare con estremo rigore anche i dati temporali di applicazione, nonché le procedure, nel cui ambito si ricorda la previsione dell'intervento regionale di cui all'articolo 9.

ste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

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

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

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

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

[123] CCNL 8 giugno 2000 – articolo 23: Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 del presente contratto che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 ivi citato.

2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti .

5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso.

6. Il comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.

7. Le procedure di recesso in corso all'entrata in vigore del presente contratto sono sospese per il periodo di tre mesi necessario alla costituzione del Comitato dei Garanti, decorso inutilmente il quale avvengono con le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5.12.1996.

Articolo 27
VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

oggetto della valutazione	
dirigenti di struttura semplice e complessa	***tutti gli altri dirigenti***
a. la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti; ***b. ogni altra funzione gestionale delegata in base all'atto aziendale;*** ***c. l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali.***	***a. l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati;*** ***b. il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi affidati;*** ***c. l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.***

CAPITOLO

1

il trattamento economico

PARTE ECONOMICA
primo biennio: 2002-2003

Premessa

La parte II del contratto di cui qui si inizia l'esame contiene gli aspetti più dibattuti durante la lunga fase negoziale e, di conseguenza, in essa si individuano i tratti caratterizzanti l'intero contratto di lavoro che, ricordiamo ancora, è stato costruito per rispondere a due esigenze ritenute importanti dai soggetti sottoscrittori. Più specificatamente esse sono:

a) riallineamento del trattamento tabellare (la così detta paga base) dei dirigenti del servizio sanitario nazionale con quello in essere per i dirigenti degli altri comparti della pubblica amministrazione e, in particolare, delle autonomie locali. Per "riallineamento" si intende l'acquisizione di una analoga somma economica;
b) valorizzazione economica della retribuzione collegata al disagio, inteso in senso ampio, con le considerazioni già svolte in premessa.

Propedeutica a queste esigenze contrattuali, definibili obiettivi, si è posta la doppia necessità, manifestata dalle Regioni attraverso la direttiva originaria del Comitato di Settore, di individuare una architettura contrattuale che fosse caratterizzata da un lato dalla definizione certa dell'ammontare delle risorse disponibili per la contrattazione sia nazionale che integrativa che si tramutasse, in altre parole, in certezza di spesa e, dall'altro lato, da un sistema di responsabilizzazione regionale, con impatto nel medesimo ambito, relativamente all'area di spesa ovverosia di scelte contrattuali collegate alla medesima.

Se il secondo aspetto ha trovato puntuale definizione nella stesura dell'articolo 9, già commentato nella prima parte di questo lavoro, il primo ha comportato un particolare impegno, non solo procedurale, ma anche e soprattutto di analisi, relativamente alla precisa individuazione delle risorse disponibili per la contrattazione e alla definizione degli incrementi della parte fissa del trattamento economico, che è utile qui descrivere nelle sue tre componenti ovvero fasi principali rappresentate dalla:

- definizione della base di calcolo;
- individuazione delle percentuali di incremento;
- individuazione dei dati base.

1. LA DEFINIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

Prima fase. Definizione della base di calcolo: il monte salari

La nozione di *monte salari* è conosciuta dagli addetti ai lavori in quanto si può considerarla una costante della contrattazione. La sua definizione risale alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9572 del 3 dicembre 1987[124]; con essa vengono previste sia le voci stipendiali che vanno a comporre detto monte salari, voci comuni a tutto il pubblico impiego, e sia quelle che ne vanno escluse.

Tale nota è tuttora un riferimento per quanto attiene alla individuazione delle singole "voci", mentre per la procedura di definizione del corretto ammontare essa è stata aggiornata dall'allora Ministero dell'Economia e della Finanze, con la nota di accompagnamento alla definizione del Conto Annuale 2001[125].

Questo aggiornamento si è reso necessario in quanto, a partire dal CCNL 5 dicembre 1996, il sistema contrattuale ha introdotto la nozione di "fondo contrattuale" in seguito alla quale la corretta definizione di monte salari non poteva che prevedere l'ammontare complessivo sia delle somme spese in termini **di cassa**, naturalmente nell'anno di riferimento e relativamente alle voci "fisse" (previste dalla citata circolare n. 19 del 24 aprile 2002), sia quelle **di competenza** relative, a loro volta, alle voci retributive soddisfatte con i fondi contrattuali.

In base a quanto disposto dalla legge n. 448 del 28 dicembre 2001 (legge finanziaria per

[124] Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica N. 9572-7360/40/CR/200 del 3 dicembre 1987.

OGGETTO: fondo d'incentivazione – determinazione del monte salari di cui all'art. 14 del DPR n. 13 dell'1.2.1986.

omissis

Pertanto questa Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – nell'ambito delle funzioni di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 95 della Costituzione e di quelle specificamente previste in materia di pubblico impiego dall'art. 27 della legge quadro 29 marzo 1983, n. 93, d'intesa con il Ministero del Tesoro – Ragioneria Generale dello Stato, IGOP – ritiene che, al fine della determinazione del monte salari, che costituisce base di calcolo per la quantificazione dei fondi di incentivazione di ciascun Ente compreso nei comparti di contrattazione collettiva, si debba tener conto "dello stipendio, dell'indennità integrativa speciale, della tredicesima mensilità e di ogni altro assegno comunque denominato".

Il termine "ogni altro assegno" deve essere inteso come ogni emolumento accessorio correlato ad una effettiva prestazione lavorativa in attività istituzionale a carico dell'ente di appartenenza, con esclusione delle prestazioni le cui remunerazioni hanno origine da attività retribuite con tariffe professionali e di quelle non strettamente istituzionali.

Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre alle voci espressamente indicate nel citato articolo 6 – I comma – della legge finanziaria del 1986 ("le quote di aggiunta di famiglia e le indennità di missione di trasferta"), anche, ad esempio, gli onorari spettanti agli avvocati del parastato, le compartecipazioni del settore sanitario e, per i dipendenti pubblici in genere, i gettoni di presenza, i sussidi, le eventuali gratifiche, le borse di studio, le indennità di mensa, le indennità di vestiario e le spese per prestiti al personale e per attività ricreative.

omissis

[125] Ministero dell'economia e delle finanze – Ragioneria Generale dello Stato

Circolare n. 19 del 24 aprile 2002 avente ad oggetto:

"Il monitoraggio della spesa del personale. Il Conto Annuale e la Relazione sulla gestione. Esercizio 2001 - Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (ex decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29)".

il 2002)[126] la definizione della base di calcolo, attuata con le procedure ora descritte, rientra nelle competenze del Comitato di Settore[127].

Questa previsione normativa è coerente e conseguente con la disposizione che: "stabilisce che gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali per le amministrazioni non statali sono a carico delle stesse nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci"(articolo 16, comma 7 legge n. 448 del 2001).

In questa logica il Comitato di settore è chiamato a svolgere un ruolo analogo a quello svolto dal Governo per le amministrazioni statali laddove quest'ultimo, attraverso l'indicazione nella legge finanziaria, esplicita le risorse economiche da destinare ai rinnovi contrattuali dei dipendenti di tali amministrazioni.

La stessa legge n. 448 del 2001, all'articolo 17, nell'attribuire, per le amministrazioni diverse da quelle statali in senso stretto, al Governo il compito di verificare ogni singolo atto di indirizzo rivolto all'Aran per esprimere le proprie valutazioni in ordine alla compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale, di fatto prevede che, proprio sulla definizione del monte salari (oltre che, naturalmente, sulle percentuali di incremento dello stesso), sia necessario un comune convenire tra Comitato di settore (che formula l'atto di indirizzo contenente l'ammontare delle risorse utili per la contrattazione) e il Governo (che si esprime, attraverso il Ministro della Funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sulle compatibilità finanziarie).

Per la definizione del monte salari 2001, che rappresenta la base di calcolo con la quale si sono determinate le risorse destinate alla definizione degli incrementi contrattuali, il Comitato di settore ha richiesto una precisa certificazione del dato a ciascuna Regione. Tale nota è stata costruita con lo schema già in uso in molte Regioni d'Italia e utilizzato, su indicazione del Ministero dell'Economia, per la costruzione del conto annuale.

I dati raccolti sono stati confrontati con quelli ufficiali prodotti dal Ministero dell'Economia e, quindi, verificata la corrispondenza sono stati trasmessi all'Aran in allegato all'atto di indirizzo originario.

Per inquadrare efficacemente le dimensioni e la quantificazione della somma si ricorda che i dati assunti e relativi al monte salari 2001 sono i seguenti:

a) area medico veterinaria 6.705.63 milioni di euro;

b) area SPTA 1.130.41 milioni di euro.

[126] Legge 28 dicembre 2001, n. 448: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)" *(pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29 dicembre 2001, S. O n. 285.).*

[127] Va precisato però che la recente legge legge 23 dicembre 2005, n. 266 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006) "all'articolo 1, comma 186 ha in merito stabilito che"*: Per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali per il biennio 2006-2007, nonché quelli derivanti dalla corresponsione dei miglioramenti economici al personale di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono posti a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del medesimo decreto legislativo. In sede di deliberazione degli atti di indirizzo previsti dall'articolo 47, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i comitati di settore provvedono alla quantificazione delle relative risorse, attenendosi ai criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato di cui al comma 183. A tale fine i comitati di settore si avvalgono dei dati disponibili presso il Ministero dell'economia e delle finanze comunicati dalle rispettive amministrazioni in sede di rilevazione annuale dei dati concernenti il personale dipendente.*

Seconda fase. Definizione delle percentuali di incremento

L'accordo confederale, più volte citato[128], stipulato nel 1993 dall'allora Governo Ciampi con le confederazioni sindacali, aveva come obiettivo principale quello di attuare una efficace politica dei redditi, salvaguardando i salari o stipendi dall'erosione derivata dalla dinamica inflativa, ma contenendo gli stessi dentro un quadro di compatibilità economico – finanziaria rigorosamente determinato.

I termini dell'accordo del 1993, per la parte che qui interessa, prevedono la definizione degli incrementi (sul monte salari) in linea con il tasso di inflazione programmata (individuata nel Documento di Programmazione Economico Finanziaria – DPEF e nelle leggi finanziarie) relativo ad ogni singolo anno che compone il biennio economico di riferimento (2002-2003 e 2004-2005) e, a conclusione del biennio, l'incremento relativo allo scostamento tra tasso di inflazione programmato e quello reale. Con questa procedura si individuano le risorse "nazionali" necessarie per mantenere inalterato il potere d'acquisto degli stipendi (sulla base dell'inflazione reale), per cui a livello di contrattazione nazionale esse devono essere finalizzate all'intero universo di dipendenti considerati.

A questi incrementi si aggiungono ulteriori risorse "regionali" destinate o a particolari esigenze ovvero a finanziare la parte della retribuzione più inerente alla contrattazione di secondo livello, in termini analoghi a quelli in essere nel settore privato riguardanti la contrattazione aziendale.

Le percentuali di incremento sono riportate negli schemi che seguono, suddivise per biennio di afferenza (2002-2003 e 2004-2005).

[128] Accordo 23 Luglio 1993: Presidenza del Consiglio dei Ministri - Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

RISORSE CONTRATTUALI

Biennio 2002/2003

Percentuali di incremento per l'applicazione del nuovo CCNL (monte salari 2001)

FONTE	2002	2003 (1)	A REGIME
tasso di inflazione programmato	1.7	1.33	3.03
contrattazione integrativa (2)	0.05	0.51	1.01
recupero tasso di inflazione reale e tasso di inflazione programmato	0.26	0.27	0.53
TOTALE	2.46	2.11	4.57
Finanziaria 2003			
revisione tasso di inflazione programmato 2003	/	0.1	0.1
TOTALE DA ATTO DI INDIRIZZO	2.46	2.21	4.67
risorse aggiuntive (accordo febbraio 2002)	/	0.99	0.99
risorse regionali	/	0.32	0.32
TOTALE COMPRENSIVO DELL'ACCORDO 2002	2.46	3.52	5.98

RISORSE CONTRATTUALI

Biennio 2004/2005

Percentuali di incremento per l'applicazione del nuovo CCNL (monte salari 2003)

FONTE	2004	2005	A REGIME
tasso di inflazione programmato	1.70	1.60	3.30
produttività	0.20	0.20	0.40
TOTALE			3.70
Finanziaria 2005			
revisione tasso di inflazione	/	0.43	0.43
TOTALE	1.90	2.23	4.13
Finanziaria 2006			
Finanziaria 2005 su 2006		0.18	
Accordo 27/5/2005		0.70	
TOTALE		0.88	0.88
effetto tassi composti (2004 su 2005)		0.60	
TOTALE			5.07

Terza fase. individuazione dei dati base

In questa fase, anch'essa propedeutica all'avvio della negoziazione, l'Aran, unitamente al Comitato di Settore, ha individuato alcuni elementi indispensabili non tanto per la quantificazione delle risorse disponibili per la negoziazione (delineate con le due precedenti fasi), ma per la definizione da un lato della giusta stima della spesa nelle sue componenti di finalizzazione, e dall'altro della valutazione degli effetti economici del contratto stesso. Tra questi dati ricordiamo:

a) *la quantificazione dell'universo di riferimento del CCNL*; a tal fine sono stati utilizzati, sia in sede di direttiva del Comitato di Settore e sia in sede di predisposizione alla negoziazione da parte dell'Aran, i dati risultanti dal Conto annuale 2000 della Ragioneria dello Stato. Essi rappresentano il dato certo più recente al momento della quantificazione delle risorse finanziarie di cui alle descritte fasi precedenti ed indicano:

DIRIGENTI	***UNITA'***
1. medici ed odontoiatri	***103.226***
2. veterinari	***5.690***
TOTALE 1 e 2	***108.916***
3. sanitari	***14.333***
4. tecnico professionale	***2.144***
5. amministrativi	***3.991***
TOTALE 3, 4 e 5	***20.468***
TOTALE GENERALE	***129.384***

b) accanto alla quantificazione delle unità interessate dai contratti in discussione si è ricercato ed assunto il corrispondente dato relativo agli assetti retributivi, con particolare riferimento alla macro classificazione "retribuzione fondamentale" e "retribuzione accessoria", ciò è apparso indispensabile al fine della distribuzione dei benefici economici (incrementi), coerente con le opzioni contrattuali, e con la richiesta, più volte manifestata dal Comitato di Settore, della certezza di spesa.

Dipendenti e retribuzioni medie di riferimento per la determinazione degli oneri contrattuali per gli anni 2002-2003[129]

MEDICI				
qualifiche	**dipendenti**	totale retrib. fondam.	Totale retrib. access	complesso
dirig. medico con incarico di struttura complessa	9.915	29.158,13	73.807,04	102.965,17
dirig. medico con incarico di struttura semplice	14.915	29.158,13	40.730,33	69.888,47
dirig. medico con altri incarichi (rapp. esclus.)	68.424	29.158,13	26.056,36	55.214,49
dirig. medico con altri incarichi (rapp. non escl..)	9.972	29.158,13	22.035,84	51.193,97
totale medici e odontoiatri	**103.226**	**29.158,13**	**32.374,71**	**61.532,84**

VETERINARI				
qualifiche	**dipendenti**	totale retrib. fondam.	Totale retrib. access	complesso
veterinari con incarico di struttura complessa	535	29.158,13	72.664,40	102.965,17
veterinari con incarico di struttura semplice	803	29.158,13	29.239,93	69.888,47
veterinari con altri incarichi (rapp. Esclus.)	4.162	29.158,13	29.238,07	55.214,49
veterinari con altri incarichi (rapp. non escl..)	190	29.158,13	20.446,80	51.193,97
totale veterinari	**5.690**	**29.158,13**	**33.028,59**	**61.532,84**

Complesso dirigenti	**108.916**	**29.158,13**	**32.408,87**	**61.567,00**

[129] Fonte: Aran, relazione tecnico illustrativa dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza dell'area medico-veterinaria – op. cit relazione finanziaria – schede di comparto, tavola 1 pagina 9.

Dipendenti e retribuzioni medie di riferimento per la determinazione degli oneri contrattuali per gli anni 2002-2003[130]

RUOLO SANITARIO				
qualifiche	**dipendenti**	totale retrib. fondam.	Totale retrib. access	complesso
dirigente con incarico di struttura complessa	862	29.171,04	49.714,78	78.885,82
Dirigente con incarico di struttura semplice	1.724	29.171,04	29.993,33	59.164,37
dirigente con altri incarichi (rapp. esclus.)	11.577	29.171,04	20.199,05	49.370,09
dirigente con altri incarichi (rapp. non escl..)	170	29.171,04	17.258,68	46.429,72
totale	**14.333**	**29.171,04**	**23.177,35**	**52.288,39**

RUOLO TECNICO PROFESSIONALE				
qualifiche	**dipendenti**	totale retrib. fondam.	Totale retrib. access	complesso
dirigente con incarico di struttura complessa	435	29.171,04	43.286,60	72.456,64
Dirigente con incarico di strutt. semplice e altri inc.	1.709	29.171,04	23.533,62	52.704,66
totale	**2.144**	**29.171,04**	**27.541,14**	**56.712,17**

RUOLO AMMINISTRATIVO				
qualifiche	**dipendenti**	totale retrib. fondam.	Totale retrib. access	complesso
dirigente con incarico di struttura complessa	1.743	29.171,04	44.265,88	73.436,91
Dirigente con incarico di strutt. semplice e altri inc..	2.248	29.171,04	29.265,72	58.436,76
totale	**3.991**	**29.171,04**	**35.816,78**	**64.987,82**

Complesso dirigenti	**20.468**	**29.171,04**	**26.076,97**	**55.228,00**

[130] Fonte: Aran, relazione tecnico illustrativa dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza dell'area dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo – op. cit relazione finanziaria – schede di comparto, tavola 1 pagina 10.

2. DEFINIZIONE DELLE LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Le esigenze ovvero gli obiettivi descritti in premessa hanno comportato, nella loro decodifica contrattuale una costruzione dei testi confermativa dell'assetto generale (opzione di base) già contenuta nei precedenti contratti e l'individuazione di una opzione transitoria (relativa all'assegnazione degli incrementi) correlata ad una dinamicità che trova conclusione nell'ultimo giorno del biennio contrattuale (31.12.2003) con la definizione del nuovo tabellare unico (obiettivo n. 1).

L'opzione di base: l'assetto generale

L'assetto generale corrisponde alla struttura della retribuzione prevista dal decreto legislativo n. 165/2001, nel quale, agli articoli 24 e 48 vengono individuate le seguenti tipologie di retribuzione:

a) retribuzione tabellare;
b) retribuzione relativa agli incarichi ricoperti nell'organizzazione del lavoro, secondo una graduazione e pesatura dei medesimi da attuarsi sulla base dei criteri e parametri contrattualmente previsti;
c) retribuzione correlata ai sistemi di valutazione della produttività e raggiungimento dei risultati;
d) retribuzione derivata dal prestare il proprio lavoro in condizioni di disagio.

Confermare questa ripartizione ha significato mantenere, nel settore qui esaminato, l'opzione relativa ai "fondi contrattuali" di posizione, di disagio e di risultato; in altri termini tutta l'architettura contrattuale è stata organizzata secondo le linee e regole di utilizzo delle risorse presenti nei contratti collettivi del S.S.N. fin dal 1994. Questa opzione ha come conseguenza:

a) certezza della spesa in quanto le risorse vengono assegnate ai singoli dipendenti attraverso i singoli fondi, individuati di volta in volta;
b) irrigidimento del costo del lavoro in quanto la nuova massa salariale, relativamente alla sua parte veriabile, rimane costante anche a fronte di una diminuzione degli addetti;
c) semplificazione applicativa in quanto si agisce in un ambito usuale oramai da tre contratti;
d) semplificazione anche in considerazione della sfasatura temporale dovuta al ritardo con il quale il contratto è stato sottoscritto e viene applicato rispetto al periodo di riferimento.

Proprio quest'ultimo aspetto merita una puntualizzazione metodologica. Infatti siamo in presenza di un contratto di parte economica che rimane ancorato alle decorrenze iniziali (il primo giorno di ogni anno che compone il biennio) per quanto attiene l'individuazione e l'incardinamento degli incrementi e, quindi per la definizione del calcolo dei benefici è necessario comportarci come se il momento della materiale applicazione coincida con la data contrattualmente prevista. Questa operazione, come vedremo, appare in tutta la sua complessità nel momento in cui si applica la regola del conglobamento alla data del 31.12.2003.

L'opzione transitoria: l'incardinamento degli incrementi

Il carattere di transitorietà deriva dal fatto che la tecnica contrattuale ha dovuto adeguare le decorrenze prefissate (il 1º gennaio del 2002 e 2003) con la articolazione degli incrementi che, per i motivi di seguito indicati, non potevano essere definiti solo in correlazione con la "paga base", ma con l'insieme del trattamento fondamentale; infatti concentrare l'intero incremento sul tabellare avrebbe comportato da un lato una disomogeneità con gli altri comparti pubblici e, dall'altro lato, un potenziale depauperamento della massa salariale in quanto non rientrando il tabellare nei fondi un suo qualsiasi incremento, a una certa data, a fronte di una successiva compressione degli organici comporta, inevitabilmente, una corrispondente riduzione della massa economica utilizzabile contrattualmente.

Per questo motivo gli incrementi sono stati collocati, per tutte e due le aree contrattuali e nelle date ricordate, sia sul tabellare e sia sulla retribuzione di posizione (parte fissa, come vedremo). Le somme incrementali della posizione fissa rientrando nei "fondi contrattuali", assumono un carattere di "garanzia", in quanto non soggette alle eventuali riduzioni degli organici intervenute nel corso del biennio.

La transitorietà di questa operazione si conclude al 30 dicembre 2003 quando il contratto prevede il compimento di un complesso meccanismo di conglobamento di varie voci stipendiali nel nuovo tabellare che dal 31 dicembre 2003 per tutti i dirigenti del servizio sanitario nazionale, di ambedue le aree contrattuali e qualsiasi sia la natura del rapporto di lavoro (esclusivo, non esclusivo, tempo determinato, tempo indeterminato), con la sola esclusione del tempo definito (rapporto ad esaurimento), viene fissato in 38.198 euro lordi annui.

I caratteri generali della definizione della retribuzione tabellare al 31 dicembre 2003: il conglobamento

La ridefinizione della retribuzione tabellare al 31 dicembre 2003 avviene, come esamineremo più nel commento agli articoli contrattuali, attraverso una complessa operazione di conglobamento di voci stipendiali aventi diverso carattere e natura.

Questa operazione presenta alcune varianti riferite ai dipendenti, di tutte e due le aree, con meno di 5 anni (i cosiddetti non equiparati). Essa si compone di tre steps, articolati per voce incrementale che si possono così riassumere:

1 al 1 gennaio 2002 incremento del tabellare e incremento della parte fissa della retribuzione di posizione;

2 al 1 gennaio 2003 analoghi ed ulteriori incrementi sia del tabellare che della parte fissa della retribuzione di posizione, nonché conglobamento nel tabellare stesso della indennità integrativa speciale in godimento che cessa così di esistere come elemento distinto;

3 al 30 dicembre 2003 unificazione delle voci riportate nello schema seguente e definizione dal 31 dicembre 2003 del nuovo tabellare fissato in 38.198,00 euro lordi annui. Gli incrementi della parte fissa della retribuzione di posizione di cui ai sopraccitati punti 1) e 3) sono relativi all'incarico assegnato in tutti i casi, ad eccezione dei dipendenti in possesso del modulo funzionale ex DPR 384/90 per i quali l'incremento è assegnato in base al possesso del modulo stesso indipendentemente dall'incarico che sono chiamati a svolgere.

Per comodità espositiva si riassumono nello schema seguente i titoli delle voci stipendiali utilizzate per il conglobamento e le voci di finanziamento corrispondenti.

VOCI ECONOMICHE UTILIZZATE PER IL FINANZIAMENTO DEL CONGLOBAMENTO

AREA E RUOLO	TABELLARE dal 31/12/03	IIS	QUOTA DI POSIZIONE	QUOTA DI RISULTATO	quota di finanziamento. RIA	quota di finanziamento. RISORSE REGIONALI
Dirigente medico e veterinario	Sì	Sì	Sì	Sì	solo per i dirigenti con < 5 anni	_
Dirigente sanitario	Sì	Sì	Sì	Sì	solo per i dirigenti con < 5 anni	_
Dirigente amministrativo	Sì	Sì	Sì	Sì	solo per i dirigenti con < 5 anni	solo per i dirigenti con < 5 anni
Dirigente professionale	Sì	Sì	Sì	Sì	solo per i dirigenti con < 5 anni	solo per i dirigenti con < 5 anni
Dirigente tecnico	Sì	Sì	Sì	Sì	solo per i dirigenti con < 5 anni	solo per i dirigenti con < 5 anni
Dirigente delle professioni sanitarie	Sì	Sì	Sì	Sì	solo per i dirigenti con < 5 anni	solo per i dirigenti con < 5 anni

Come appare chiaramente dalla lettura della tabella, per i dirigenti di tutti i profili e aree contrattuali con più di cinque anni di anzianità l'obiettivo del nuovo tabellare viene raggiunto con le sole voci contrattuali (ivi compresi gli incrementi della stessa) in possesso al 30 dicembre 2003. Per i dirigenti dell'area medico-veterinaria e i sanitari dell'area SPTA, tale obiettivo viene raggiunto con una quota aggiuntiva, finanziata per mezzo della RIA (retribuzione individuale di anzianità) del personale cessato riferito rispettivamente a ciascuna area negoziale. Per i dirigenti dei profili amministrativo, tecnico professionale e delle professioni sanitarie con meno di cinque anni, oltre alla quota di RIA viene adoperato l'intero finanziamento regionale aggiuntivo (0.32% del monte salari 2001), calcolato sul totale dei dipendenti afferenti ai medesimi profili.

La trattazione che segue affronta i singoli articoli contrattuali e le principali casistiche che si sono analizzate in sede di stipula del contratto nazionale; con l'intento di rappresentare la trasposizione delle regole generali (fissate dal CCNL) nella particolarità applicativa, almeno quella diffusamente presente nel territorio nazionale.

Articolo 33
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI

Viene confermata l'articolazione tra trattamento fondamentale e quello accessorio. Tale ripartizione risulta indispensabile per la definizione contributiva delle singole voci stipendiali.

Vanno sottolineate le seguenti 4 particolarità:

1 nel trattamento fondamentale si riporta al punto 5) la voce "retribuzione minima contrattuale, parte fissa e parte variabile" per il periodo 1 gennaio 2002 - 30 dicembre 2003; a far data dal 31 dicembre 2003 questa voce diventa "retribuzione di posizione minima contrattuale unificata", in coerenza con l'applicazione del nuovo tabellare e la conclusione dell'operazione del conglobamento, nel medesimo, di quota parte della posizione contrattuale in essere al 30 dicembre 2003;

2 viene confermata al punto 1 del trattamento accessorio la retribuzione di posizione variabile aziendale. Essa continua ad essere considerata pensionabile come la parte ricompresa nel trattamento fondamentale (punto 5), ma diversamente da quest'ultima non rientra nel calcolo del trattamento di fine rapporto (liquidazione). A tal riguardo le Organizzazioni Sindacali hanno promosso una pressante richiesta finalizzata al superamento di questa situazione, in analogia a quanto avviene negli altri comparti pubblici. Coerentemente con questa richiesta è stata proposta, dalle medesime Organizzazioni, una apposita dichiarazione a verbale, la n. 4 del CCNL – SPTA e la n. 5 del CCNL – medici e veterinari;

3 al comma 2 si conferma l'indennità di esclusività come elemento distinto della retribuzione. Essa risulta in tal modo pensionabile, ma il suo ammontare rimane collocato al di fuori delle voci che compongono il monte salari (articolo 10);

4 al comma 4 si prevede il rinvio all'allegato 6 che riporta l'elencazione delle singole voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettanti alle 6 tipologie di dirigenti ovvero: dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo (direttori di struttura complessa e dirigenti) – tav. 1, dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo ed orario unico (direttori di struttura complessa e dirigenti) – tav. 2 e, infine, dirigenti medici a tempo definito e rapporto non esclusivo nonché veterinari ad esaurimento – tav. 3.

Articolo 34
INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE

La disposizione contenuta in questo articolo rappresenta una norma di contenuto analogo a quello previsto nel CCNL del comparto 2002-2005 e prevede la cessazione della corresponsione dell'indennità integrativa speciale a far data dal 1 gennaio 2003. Dalla medesima data questa indennità viene conglobata nello stipendio tabellare e concorre al raggiungimento dell'obiettivo del tabellare unico.

Articolo 35
INCREMENTI CONTRATTUALI E STIPENDIO TABELLARE NEL 2002-2003

In tale articolo sono previsti gli incrementi dello stipendio tabellare al 1 gennaio 2002 e 2003.

Va evidenziato che mentre il primo incremento è del medesimo valore per tutti i dirigenti di ambedue le aree contrattuali (70.40euro lordi mensili), l'incremento del 1 gennaio 2003 è di valore più alto (82.50 contro 81.50 euro lordi mensili) per i dirigenti afferenti all'area medico-veterinaria rispetto ai dirigenti dell'altra area contrattuale.

Questa differenza è dovuta alla necessità di definire un primo riallineamento tra le due aree che presentavano importi dell'indennità integrativa speciale differenti (551.54 per l'area medico – veterinaria e 552.53 per l'area SPTA).

Con questi incrementi, e con il conglobamento della indennità di cui all'articolo 34, tutti i dirigenti del servizio sanitario nazionale a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo risultano assegnatari, dal 1 gennaio 2003, di uno stipendio tabellare annuo lordo di 28.750 euro. Ad esso si aggiunge la tredicesima mensilità.

Articolo 36
INDENNITÀ

In questo articolo trovano conferma, al 1 gennaio 2002, nella rispettiva quantificazione e nella loro definizione le seguenti indennità.

Per l'area medico-veterinaria:

1 l'indennità di specificità medica viene confermata negli importi di 7.746,58 euro annui lordi per tutti i dirigenti ad eccezione dei dirigenti di ex IIº livello al 31.7.1999 (data di unificazione del tabellare tra dirigenti sanitari di Iº e IIº livello) per i quali la stessa viene confermata, a titolo personale e non riassorbibile (articolo 38, comma 2 CCNL 8 giugno 2000), in 10.329,14 euro annui lordi.

2 l'indennità di struttura complessa viene confermata per i dirigenti con incarico di struttura complessa assegnato a partire dal 31 luglio 1999 in 9.432,05 euro annui (pari a lire 18.263.000 di cui all'articolo 40 del CCNL 8 giugno 2000). Va ricordato che i dirigenti con il medesimo incarico assunti prima della data suddetta ed ex IIºlivello hanno confermato, ai sensi del richiamato articolo 38, comma 1, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, l'assegno personale non riassorbile di 6.849,7 euro. Questo assegno, in virtù del fatto che è dichiarato non riassorbibile in quanto corrispondente al differenziale di livello (tra Iº e IIº, ivi compresa la ex quota differenziale attinente alla indennità integrativa speciale) e proveniente da uno "status" acquisito attraverso la procedura concorsuale all'epoca vigente, viene mantenuto anche in presenza di una mancata riconferma o rinnovo dell'incarico (si veda l'articolo 12, comma 2 del presente contratto). Per tali dirigenti di struttura complessa il differenziale relativo all'indennità di specificità medica garantita rispetto a quella fissata per gli altri dirigenti, sommato all'importo dell'assegno personale qui esaminato coincide con il valore dell'indennità di struttura complessa fissato e confermato per i dirigenti assunti a decorrere dal 1 luglio 1999. Va sottolineato che per quest'ultimi, questa indennità essendo correlata all'incarico assegnato viene meno con l'eventuale perdita o mancato rinnovo dell'incarico medesimo come espressamente previsto dal combinato disposto di cui all'articolo 12 sopra citato e la nota conclusiva dell'allegato 6, anch'esso citato;

3 l'indennità di esclusività, rimane fissata nelle misure già previste dal CCNL 1998-2001, IIº biennio.

Il comma 5 prevede che le indennità sono tutte considerate annue, fisse e ricorrenti (dizione questa che permette di inserirle appieno nelle voci interamente pensionabili – quadro A). Agli importi riportati va aggiunta la tredicesima mensilità.

Le voci retributive, ivi compresi gli assegni personali, di cui ai punti 1 e 2 sopra descritti confluiscono, al momento della cessazione dal servizio del dirigente, nella misura dallo stesso percepita e in ragione d'anno al fondo cui all'ex articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000 (fondo di posizione)

Per l'area contrattuale stpa:

1 L'indennità di struttura complessa viene confermata nelle medesime condizioni previste dall'articolo 41 del CCNL 8 giugno 2000. In questo caso, diversamente da quello previsto nell'area medico-veterinaria, la quota fissata e pari a 6.837.89 euro annui lordi e può essere aumentata fino ad un massimo di 9.432.05 euro annui lordi solo in presenza di una capienza del fondo di posizione e, quindi, a seguito di accordo negoziale in sede aziendale. Va ricordato che per i dirigenti sanitari con incarico di struttura complessa il testo contrattuale 1998-2001, prevede disposizioni analoghe a quelle descritte per l'area medico veterinarie ovvero il mantenimento dell'assegno personale per quei dirigenti ex IIº livello ante 31 luglio 1999. Per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico e amministrativo l'indennità qui considerata assorbe il maturato economico dell'articolo 44, comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996, eventualmente in godimento. La perdita dell'incarico di struttura complessa ovvero il suo mancato rinnovo per questi ultimi dipendenti comporta il ripristino dell'assegno personale di cui alla richiamata disposizione dell'ex articolo 44, come previsto espressamente dall'articolo 41, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000;
2 l'indennità di esclusività, per il solo personale sanitario, rimane fissata nelle misure già previste dal CCNL 8 giugno 2000, IIº biennio.

Il comma 3 prevede che anche queste indennità sono tutte considerate annue, fisse e ricorrenti (dizione questa che permette di inserirle appieno nelle voci interamente pensionabili – quadro A). Agli importi riportati va aggiunta la tredicesima mensilità.

Le voci retributive, ivi compresi gli assegni personali, di cui al punto 1 sopra descritto confluiscono, al momento della cessazione dal servizio del dirigente, nella misura dallo stesso percepita e in ragione d'anno al fondo cui all'ex articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000 (fondo di posizione).

Articolo 37
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA DEI DIRIGENTI MEDICI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

Questo articolo è del tutto sovrapponibile a quello corrispondente dell'altra area contrattuale e relativo al solo personale sanitario; per cui l'analisi che si svilupperà rappresenta contenuti uguali per ambedue le aree anche se per semplificazione si userà il testo relativo all'area medica.

Appare opportuno porre alcune osservazioni preliminari e metodologiche al fine di aiutare la comprensione dell'iter assunto dal contratto per rispondere alla esigenza di dare a tutti i dirigenti del servizio sanitario nazionale lo stesso stipendio tabellare. Queste osservazioni sono:

1 l'articolo 37, unitamente ai restanti articoli del Capo III e IV relativi alle altre tipologie di rapporto e agli altri profili, rappresenta il secondo step di avvicinamento all'obiettivo di riallineamento dei tabellare.

2 Tale articolo ha una natura "fotografica", rappresentando da un lato, comma 1, la mera conversione in euro degli importi di posizione fissa e variabile contrattuale previsti, in lire, nei precedenti CCNL 5 dicembre 1996 e CCNL 8 giugno 2000 e, dall'altro lato, commi 2 e 3, l'individuazione e l'incardinamento degli aumenti contrattuali.

3 Le tabelle riportate ai commi 2 e 3 vanno lette considerando che le voci di posizione fissa e variabile contrattuale (riportate nelle prime due colonne) si configurano come un dato individuale posseduto dal singolo dirigente in applicazione della tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, tenuto conto degli articoli 3 e 4 del successivo CCNL 8 giugno 2000, mentre l'incremento sulla parte fissa (colonna 4) corrisponde all'incarico assegnato e posseduto dal dirigente alle date espressamente previste dai commi 2 e 3 dell'articolo qui trattato, ad eccezione, come già detto, dei dirigenti con modulo funzionale ex DPR 384/90. A questi ultimi infatti va assegnato l'incremento del tabellare di cui ai commi 2 e 3, indipendentemente dall'incarico posseduto.
In questa logica va ricordato che l'ARAN si è espressa, in sede di "chiarimenti" del precedente contratto, sostenendo la necessità di considerare il possesso del modulo in sede di assegnazione dell'incarico, escludendo eventuali "riallineamenti verso il basso" ovverosia assegni ad personam.

4 da questa logica discendono due considerazioni: la prima riguarda il dirigente che modifica l'incarico nel corso del biennio 2002-2003; in questo caso allo stesso dipendente viene assegnato un incremento rappresentato dalla somma delle due frazioni corrispondenti alle due tipologie di incarico (si veda l'esempio riportato più in fondo). La seconda rappresenta un carattere generale: le tabelle non esauriscono le posizioni presenti nelle singole aziende, ma come detto fotografano le situazioni date alle scadenze previste ed esplodono in termini quantitativi a seconda delle posizioni aziendalmente presenti e riconosciute ovvero della data di assegnazione degli incarichi qualora siano stati dati nel corso del biennio 2002-2003.

FATTISPECIE:
dirigente che al **1/1/2002** ha un incarico lett. c art. 27 CCNL 8/6/2000, cui dal **1/6/2002** viene conferito un incarico di struttura semplice

anno 2002

retribuzione di posizione in euro								
fissa	variabile	totale	**incremento parte fissa anno 2002**			fissa	variabile	**totale**
A	B	C			D	E		**F**
						(A+D)		**(A+B+D)**
			periodo gen/mag*	periodo giu/dic**	**totale incremento**			
4.100,66	2.520,30	6.620,96	185,50	405,30	**590,80**	4.691,46	2.520,30	**7.211,76**

** quota dell'incremento parte fissa pari a 445,20 euro annui, relativa all'incarico lett. c) art 27 CCNL 8/6/2000 per il periodo da gennaio a maggio 2002*
*** quota dell'incremento parte fissa pari a 694,80 euro annui, relativa all'incarico di struttura semplice per il periodo da giugno a dicembre 2002*

anno 2003

retribuzione di posizione in euro						
fissa	variabile	totale *al 31/12/2002*	**incremento parte fissa anno 2003** *(previsto per dirigente di struttura semplice per l'intero anno 2003)*	fissa	variabile	**totale**
G		H	L			
(A+D)	*(B)*	*(A+B+D)*		*(G+L)*	*(B)*	
4.691,46	2.520,30	7.211,76	1.045,20	5.736,66	2.520,30	**8.256,96**

Con queste osservazioni, e rinviando al testo per la definizione delle quote economiche, le disposizioni contrattuali delineano:

- al comma 4 si prevede che gli incrementi sulla parte fissa della retribuzione di posizione di cui alle tabelle dei commi 2 e 3 "galleggiano" sulla posizione variabile aziendale; in altri termini essi vengono assegnati sulla base dell'incarico ricoperto indipendentemente dalla quota di posizione variabile aziendale attribuita, dalla sua composizione storica, avvenuta a seguito della graduazione delle funzioni (pesatura dell'incarico) e, quindi, gli incrementi in parola non sono oggetto di riassorbimento, in tutto o in parte, dalla posizione variabile aziendale citata. Questa previsione è fondamentale per due ordini di motivi: il primo che in tal modo vengono garantiti incrementi uguali a fronte della medesima tipologia di incarico; il secondo che in tale modo si lascia inalterato il valore della posizione che, essendo fissato in assoluta autonomia dal livello aziendale non avrebbe potuto essere oggetto di precisa analisi economica nazionale;
- al comma 5 si prevede l'automatica rideterminazione del fondo dell'articolo 54 (fondo posizione) della somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione all'incarico posseduto moltiplicati per il numero dei dipendenti stessi. Questa operazione comporta due osservazioni: la prima riguarda la sua analogia con quanto già effettuato in sede di applicazione del CCNL – area comparto 2002-2005, I° biennio, con riferimento alla rivalutazione del fondo a seguito della

rivalutazione delle fasce economiche; la seconda è rappresentata dalla garanzia che tali quote (di derivazione contrattuale e rientranti nelle risorse definite per la contrattazione nazionale) rimangono tra le disponibilità contrattuali anche a fronte di eventuali cessazioni intervenute nel biennio 2002 – 2003. L'incremento del fondo dell'articolo 54 va fatto esclusivamente degli importi assegnati ai dirigenti, come è evidente dalla assenza della nota dizione "*in ragione d'anno*". Tali incrementi servono per la costruzione del tabellare al 31/12/2003 che successivamente a tale data viene ovviamente finanziato dal bilancio aziendale. L'eventuale applicazione della "ragione d'anno" comporterebbe un aumento non previsto né finanziato dei costi;

- quest'ultima considerazione trova ulteriore conferma nel contenuto del comma 6 che richiama, per il biennio 2002 – 2003 (fino al 30 dicembre 2003) la disciplina di cui all'ex articolo 39 del CCNL 1998 – 2001;
- al comma 7, in analogia agli incrementi sullo stipendio tabellare di cui al già esaminato articolo 35, si evidenzia che la retribuzione di posizione è annua, lorda, fissa e ricorrente e agli importi riportati nelle tabelle del presente articolo va aggiunta la tredicesima mensilità.

Articolo 38
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA DEI DIRIGENTI VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

Al successivo articolo 38 si ripropongono, in termini analoghi a quanto previsto per i medici all'articolo precedente, l'iter e gli incrementi riguardanti i dirigenti veterinari.

Articoli 39-40
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA DEI DIRIGENTI MEDICI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Le disposizioni di questo articolo sono analoghe a quelle contenute nel successivo articolo 40, riguardante i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo e nel corrispondente articolo 38, dell'altra area contrattuale attinente ai sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo.

Peraltro l'iter procedurale ha caratteri uguali a quelli descritti in sede di analisi dell'articolo 38 (medici a rapporto esclusivo);.

L'unico tratto distintivo riguarda i contenuti del comma 6 che, oltre a quanto stabilito per i dirigenti a rapporto esclusivo, richiama le disposizioni dell'articolo 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, IIº biennio economico, che prevedono, per i dirigenti assunti entro il 31 dicembre 1998 (termine ultimo per poter mantenere la non esclusività di rapporto) il raggiungimento, al 30 dicembre 2003, del valore minimo di posizione fissa e variabile contrattuale utile, assieme agli incrementi previsti dall'articolo qui analizzato, per il conglobamento di cui al successivo articolo 41.

DEFINIZIONE DEL TERZO STEP

Questa fase rappresenta il punto centrale dell'azione contrattuale; con essa infatti il contratto raggiunge l'obiettivo di riallineamento dello stipendio tabellare dei dirigenti del servizio sanitario nazionale con quello degli altri dirigenti della pubblica amministrazione.

Proprio per questo motivo e per l'importanza che tale fase ricopre, il contratto configura sia il testo contrattuale vero e proprio, sia gli allegati al medesimo che, nell'intendimento dei sottoscrittori, non hanno carattere di esaustività rispetto a tutte le fattispecie presenti, ma di aiuto applicativo relativamente alla procedura da seguire e alle tipologie che si ritengono maggiormente presenti nel territorio nazionale.

Questa fase si compone, innanzitutto di due articolazioni che sono:

1 la definizione al 31 dicembre 2003 del nuovo tabellare, attraverso una complessa operazione che si definisce di "conglobamento";
2 ridefinizione, al 31 dicembre 2003, della retribuzione di posizione residua dopo il conglobamento nel tabellare della quota contrattualmente definita.

Nell'ambito della prima articolazione (*conglobamento*) vanno sottolineate due particolarità: la prima discende direttamente dall'obiettivo prefissato. Infatti individuare un unico tabellare in presenza di dirigenti che per storia personale hanno situazioni (economiche) diversificate di partenza, ha significato dover individuare soluzioni omogenee nella procedura, ma diversificate nei contenuti (importi e voci da considerare nella fase di conglobamento). La seconda, conseguenza della prima, è rappresentata dal grafico che si riporta qui di seguito, e mostra che il "conglobamento" ha significato sia la riconversione di quote (voci) economiche già percepite, sia, per qualcuno, ulteriori incrementi economici derivati dal fatto che si è presentata la necessità di individuare nuove risorse economiche per colmare il gap e permettere il raggiungimento dell'obiettivo.

GLI EFFETTI DEL CONGLOBAMENTO
A PARTIRE DAL 31/12/03

Dirigenti medici e veterinari con < 5 anni a rapporto esclusivo e non esclusivo*



Dirigenti medici e veterinari con > 5 anni a rapporto esclusivo e non esclusivo



* *Ai sensi e per gli effetti della L. 138/04*

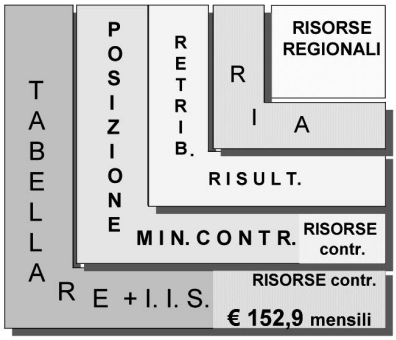
** *Risorse "contrattuali" per i Dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo*

(1) risorse derivate dalla RIA del personale cessato

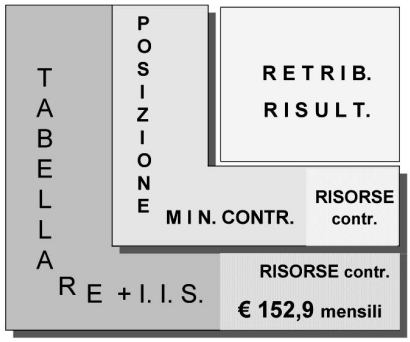
(2) per risorse contrattuali si intendono le risorse messe a disposizione di questo contratto di lavoro, ad eccezione di quelle (**) che derivano dai fondi contrattuali già percepiti dai dirigenti a rapporto esclusivo

GLI EFFETTI DEL CONGLOBAMENTO
A PARTIRE DAL 31/12/03

Dirigenti ruolo tecnico e professionale con < 5 anni

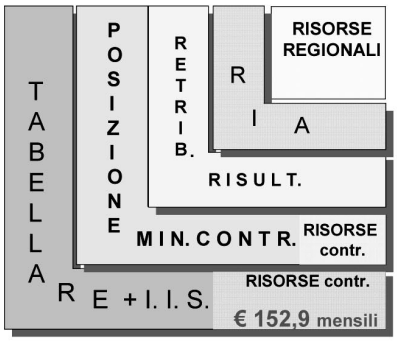


Dirigenti ruolo tecnico e professionale con >= 5 anni



GLI EFFETTI DEL CONGLOBAMENTO
A PARTIRE DAL 31/12/03

Dirigenti professioni sanitarie e amministrativi con < 5 anni

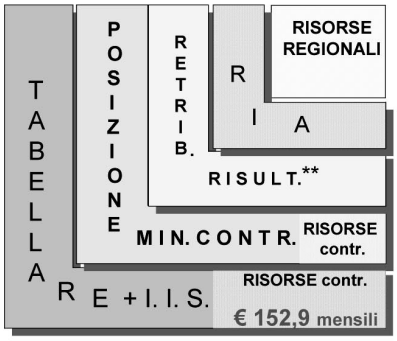


Dirigenti professioni sanitarie e amministrativi con >= 5 anni

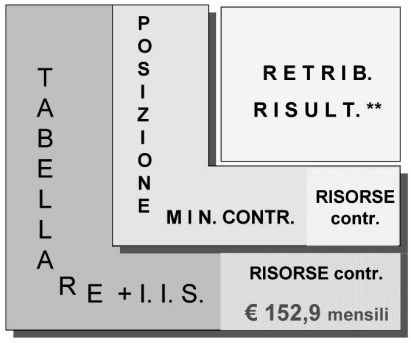


GLI EFFETTI DEL CONGLOBAMENTO
A PARTIRE DAL 31/12/03

Dirigenti sanitari non medici con < 5 anni a rapporto esclusivo e non esclusivo*



Dirigenti sanitari non medici con >= 5 anni a rapporto esclusivo e non esclusivo*



* *Ai sensi e per gli effetti della L. 138/04*

** *Risorse "fresche" per i Dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo*

Articolo 41
NUOVO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CONGLOBAMENTI

Il nuovo stipendio tabellare viene fissato, al 31 dicembre 2003, per tutti i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico, a tempo determinato ed indeterminato, ivi compresi gli assunti dalla stessa data, esclusi gli ex tempi definiti ed i rapporti ad impegno ridotto, in 38.198 euro annui lordi.

Al comma 2 vengono definite le voci (e le quote) che vanno a determinare il nuovo tabellare di 38.198 euro per tutti i dirigenti medici e veterinari *con una anzianità pari o superiore ai cinque anni.*

Queste voci sono:

- *stipendio tabellare annuo* in possesso al 30 dicembre 2003 (comprendente, quindi gli incrementi al 1 gennaio 2002 e 2003 e l'indennità integrativa speciale, già conglobata nel medesimo al 1 gennaio 2003) – 31.145,83 euro comprensivi 13ª mensilità;
- *quota parte della posizione minima contrattuale* in possesso al 30 dicembre 2003 – 5806.93 euro comprensivi 13ª mensilità; tale quota moltiplicata per il numero dei dipendenti al 31 dicembre 2003 viene portata in detrazione del rispettivo fondo di "posizione" previsto all'articolo 54;
- quota di retribuzione di risultato pari a 1245.24 euro.

La somma di queste tre quote porta al raggiungimento pieno dell'obiettivo.

Per quanto attiene alla terza voce citata, "*quota di retribuzione di risultato*", sono da sottolineare i seguenti elementi:

1 in analogia con quanto previsto per la seconda voce conglobata, alla data del 31 dicembre 2003 va posta in detrazione del fondo di "risultato" previsto dall'articolo 56, la somma corrispondente alla quota di 1245.24 euro per il numero dei dipendenti coinvolti nel conglobamento;

2 tra i dipendenti devono essere considerati anche quelli che non hanno ricevuto al 30 dicembre 2003, in tutto o in parte la retribuzione di risultato; ivi compresi i dirigenti a rapporto non esclusivo che non potevano beneficiare di tale retribuzione ai sensi delle disposizioni legislative (decreto legislativo n. 229 del 1999) e contrattuali (CCNL 8 giugno 2000) vigenti. In questo ambito si pone il problema di come effettuare i conguagli per gli anni 2004 e 2005;

3 per tali operazioni di conguaglio, riferite al 2004 e 2005, nel loro tratto individuale si applicano le disposizioni contenute nel comma 4 dell'articolo 41, le quali prevedono che al dipendente che ha già percepito un importo (per questa voce) di pari o superiore valore economico nulla è dovuto ed al medesimo viene mantenuto, a titolo di retribuzione di risultato solo la parte eccedente alla quota corrisposta;

4 nel caso in cui il dipendente non abbia ricevuto nessuna quota (è il caso di chi ha il rapporto di lavoro non esclusivo) o una quota più bassa (il caso di valutazione negativa da parte del nucleo) esso ha diritto del conguaglio derivato dall'applicazione del nuovo tabellare. Per il finanziamento si provvede con il fondo di risultato ovvero nel caso in cui quest'ultimo sia stato del tutto già assegnato con una imputazione agli altri dipendenti in sede di conguaglio. In altri termini in quest'ultimo caso la quota individuale portata a detrazione corrisponderà oltre che all'importo individualmente conglobato anche di una quota parte occorrente per il tabellare dei casi appena descritti;

5 le tipologie appena riportate sono state oggetto di rilievo della Corte dei Conti, in sede di esame del testo contrattuale. L'Aran nella nota inviata al Comitato di Settore e al Governo, prot. 9509/05 del 21 ottobre 2005, con la quale si richiedeva l'autorizzazione alla sottoscrizione, in merito a tale casistica si esprimeva con la seguente considerazione "*si tratta di una scelta che potrebbe essere definita di auto – tassazione da parte dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo a favore di quelli a rapporto non esclusivo poiché il finanziamento avviene per tutti con il fondo della retribuzione di risultato spettante solo al 90% dei dirigenti medici e veterinari (ed al 97% dei dirigenti sanitari) a rapporto esclusivo che rinunciano ad avere una maggiore retribuzione di risultato pur di raggiungere l'obiettivo della retribuzione tabellare unificata per il 100% dei dirigenti. Si tratta di un indubbio vantaggio per i dirigenti a rapporto non esclusivo, ma è altrettanto indubbio che la scelta contrattuale, con l'accordo delle parti, sia del tutto legittima";*

6 si riporta, nello schema che segue, un esempio tipico.

CASO 1:

azienda con 100 medici, tutti a rapporto di lavoro esclusivo e beneficiari nel corso del 2004 di quota di risultato pari a 1.500 euro annui

prima fase:operazione fondo

100 medici	**1254,24 euro (quota di risultato conglobato)**	**125.424 euro (totale)**
		quota da riportare in decurtazione del fondo

seconda fase:conguagli individuali

al singolo dirigente, al momento dell'assegnazione del nuovo tabellare, verrà riportato nello stesso la quota di 1254,24 euro (art.41) e verrà lasciata a titolo di risultato la quota di 245,76 euro
(pari alla differenza fra 1.500 euro e 1.254,24 euro)

CASO 2:

azienda con 100 medici, di cui 90 a rapporto esclusivo e 10 a rapporto non esclusivo. I 90 a rapporto esclusivo hanno percepito nel corso dell'anno 2004 la quota di 1.500 euro, i 10 a rapporto non esclusivo non hanno percepito alcuna somma, come previsto.

prima fase:operazione fondo

100 medici	**1254,24 euro** (quota di risultato conglobato)	**125.424 euro** (totale)
		quota da riportare in decurtazione del fondo

seconda fase:conguagli individuali

Ai 10 medici non esclusivi viene assegnato l'importo del nuovo tabellare, conguagliando con quanto dagli stessi già percepito.

I 90 medici esclusivi avranno il nuovo tabellare e mantenuta la quota pari a quanto conglobato (1.254,24) più la quota parte necessaria per il conglobamento dei 10 medici non esclusivi (1.254,24 x 10=12.542,4), naturalmente distribuita fra tutti (12.542,4 : 90) per un importo individuale di 139,36 euro.

In conclusione i 90 medici esclusivi, a fronte di 1.254,24 euro, avranno una decurtazione di 1.393,6 (1.254,24 + 139,36) e verrà loro lasciato a titolo di risultato la quota di 106,4 (differenza tra 1.500 euro e 1.393,6 euro).

Il conguaglio individuale, fermo restando l'ammontare dei fondi (e la loro decurtazione), e l'assegnazione della piena retribuzione a tutti i dirigenti a far data dal 31.12.2003, può avere dimensioni diverse se il fondo si dimostra capiente e con risorse ancora disponibili.

7 le quote di risultato da conglobare assumendo i caratteri di "obbligo contrattuale", vanno garantite anche in presenza di una non capienza del fondo di riferimento. In tal caso, fermo restando l'obbligo di retribuire il nuovo tabellare ai dirigenti va trovata la soluzione relativa al reperimento delle risorse ovvero al finanziamento con le procedure previste al comma 4 dell'articolo 9 (coordinamento regionale).

Al comma 3 vengono definite le voci (e le quote) che vanno a determinare il nuovo tabellare di 38.198 euro per tutti i dirigenti medici e veterinari con una anzianità inferiore ai cinque anni.

Queste voci sono:

- *stipendio tabellare annuo* in possesso al 30 dicembre 2003 (comprendente, quindi gli incrementi al 1 gennaio 2002 e 2003 e l'indennità integrativa speciale, già conglobata nel medesimo al 1 gennaio 2003) – 31.145,83 euro comprensivi della 13ª mensilità;
- *quota posizione minima contrattuale* in possesso al 30 dicembre 2003 – 4.746.31 euro comprensivi della 13ª mensilità; tale quota moltiplicata per il numero dei dipendenti al 31 dicembre 2003 viene portata in detrazione del rispettivo fondo di "posizione" previsto all'articolo 54;
- *quota di retribuzione di risultato* pari a 1245.24 euro, con le osservazioni e le procedure sopra riportate;
- *quota pari a 1.060,61 euro*, a titolo di anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione come equiparazione al raggiungimento del quinquennio, ai sensi degli articoli 3 e 4, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, IIº biennio.

La somma di queste quattro quote porta al raggiungimento pieno dell'obiettivo.

Per quanto attiene alla quarta voce citata, "*anticipazione dell'equiparazione*", appare opportuno porre l'attenzione sui seguenti elementi:

- si tratta di una sorta di anticipazione della decorrenza già prevista in una disposizione contrattuale denominata "equiparazione". Essa trova origine nella scelta contrattuale di "equiparare" il trattamento economico tra il dirigente ex 9º livello funzionale ed ex 10º, previsti nel DPR n. 384 del 1990[131]. Per soddisfare questa esigenza, conseguente all'accorpamento delle due qualifiche disposto dall'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 502 del 1992, si è operato, contrattualmente, in due fasi: la prima ha riguardato, anche in quel caso, il tabellare, diventato unico, mentre la seconda, riferita alla retribuzione di posizione, ha trovato, sempre nello stesso CCNL 8 giugno 2000, una soluzione spostata nel tempo ovvero si è previsto che la piena equiparazione al compimento del quinquennio e previo valutazione positiva da parte del Collegio tecnico (articolo 9 del CCNL 8 giugno 2000);
- detta equiparazione, già con le disposizioni del CCNL 8 giugno 2000 veniva finanziata con le quote economiche della ex retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato confluite nel fondo contrattuale di posizione;
- l'articolo 41 qui esaminato, proprio in conseguenza del fatto che espressamente fa riferimento alla "equiparazione", conferma da un lato la natura della tipologia contrattuale in parola e dall'altro lato, come conseguenza logica il descritto meccanismo di finanziamento;

[131] Decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384 "Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 6 aprile 1990 concernente il personale del comparto del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 6, D.P.R. 5 marzo 1986, n. 68 (2).

- in altri termini si può affermare che essendo confermate sia la fattispecie contrattuale che il suo finanziamento, la novità è rappresentata dalla abbreviazione del periodo temporale e dal fatto che per questa anticipazione non viene prevista alcuna verifica che, viceversa, rimane confermata per il passaggio di fascia, con riguardo l'indennità di esclusività e a quanto previsto dal successivo articolo 42, comma 4 (retribuzione di posizione minima unificata);
- il fondo di posizione citato deve essere decurtato delle quote occorrenti per l'anticipazione dell'equiparazione come previsto dal successivo articolo 54, comma 5;
- questa disposizione prevede espressamente la situazione in cui al finanziamento non corrisponda la spesa; in questo caso va escluso l'utilizzo di eventuali disponibilità presenti nel fondo, ma non riferite alla RIA che, quindi continuano a rimanere nel fondo stesso per l'utilizzazione che aziendalmente (attraverso le procedure della contrattazione integrativa) si riterrà opportuno attivare;
- si rammenta altresì che la verifica e gli eventuali successivi interventi finalizzati all'equilibrio tra il gettito del finanziamento (RIA) e la spesa sostenuta da ogni singola azienda rientrano tra le materie previste per il confronto in sede regionale ai sensi del 4º comma, articolo 9 del presente contratto; in tale sede, troverà soluzione la casistica descritta nel punto precedente.

La disposizione relativa al finanziamento di parte della RIA ha carattere dinamico, diversamente da quello descritto per il conglobamento delle quote di risultato e posizione. La dinamicità riguarda ogni assegnazione in quanto una quota parte rientra sempre nel tabellare ed è finalizzata a "mantenere in equilibrio" la spesa sostenuta annualmente con lo specifico finanziamento.

Come già evidenziato nel riepilogo iniziale il presente articolo trova corrispondenza nell'analogo articolo 41 dell'altra area contrattuale che riguarda, specificatamente i dirigenti del ruolo sanitario (biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti). Questa corrispondenza si configura appieno, come decorrenze, procedura e voci interessate (non le quantità che rilevano punti di partenza diversi), per i dirigenti con più di cinque anni; per i dirigenti sanitari con meno di cinque anni alle voci sopra considerate se ne deve aggiungere una ulteriore.

Quest'ultima voce quindi rappresenta un incremento retributivo ed è finanziato con le risorse regionali aggiuntive di cui al successivo articolo 53, che le Regioni hanno posto in essere al fine di consentire alla negoziazione regionale di raggiungere l'obiettivo individuato.

Per i dirigenti del ruolo tecnico, professionale (articolo 42 – area SPTA), amministrativo e delle professioni sanitarie (articolo 43 – area SPTA) il contratto ripropone e segue nella sua interezza (tranne, ovviamente, che nelle quantità), lo schema delineato per il personale sanitario afferente alla medesima area contrattuale.

In quest'ambito va tenuto presente che "l'equiparazione" è stata prevista a seguito, e come conseguenza, della ridefinizione dell'assetto della dirigenza del Servizio sanitario nazionale operata in origine dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 29 del 1993, oggi articolo 26 del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 42

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO RIDETERMINAZIONE DAL 31 DICEMBRE 2003

Con quest'articolo (e con i suoi corrispondenti nell'altra area contrattuale) si conclude il citato terzo step, definendo la nuova retribuzione di posizione, denominata *"posizione minima contrattuale unificata"*, rimasta al singolo dirigente, dopo l'utilizzo di una quota parte della retribuzione medesima, per il raggiungimento (al 30 dicembre 2003) dell'obiettivo dello stipendio tabellare unico.

La nuova posizione così determinata (e contenente sia parte della ex quota fissa che di quella ex variabile contrattuale) mantiene la natura retributiva e quindi:

a) il valore complessivo dell'incarico ricoperto nel modello aziendale da parte di un dirigente è rappresentato dal valore della sua posizione minima unificata e dall'eventuale quota di posizione variabile assegnata o da assegnare sulla base della graduazione delle funzioni aziendalmente definita, già prevista dall'articolo 26 del CCNL 8 giugno 2000 e confermata nel presente testo contrattuale (comma 2);

b) proprio la natura di "maturato economico personale" comporta che tale retribuzione viene garantita al dirigente anche nel caso di mobilità, di vincita di concorso o di assegnazione di incarico ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 502 del 1992 (comma 3 – 1º alinea);

c) inoltre, per le medesime motivazioni, sulla stessa retribuzione può intervenire la valutazione negativa fino ad una decurtazione massima del 40%; in quest'ambito va rilevato che tale decurtazione è posta in correlazione alla facoltà dell'azienda di attribuire un incarico di minor valore economico (combinato disposto di cui al comma 3 – 2º alinea e articolo 30 comma 4);

d) la disposizione contenuta al comma 4 merita una particolare riflessione; essa riguarda i dirigenti con meno di 5 anni ai quali da un lato si è anticipata "l'equiparazione" al 31 dicembre (senza alcuna distinzione e senza valutazione) e dall'altro lato si è conglobata l'intera retribuzione di posizione in possesso alla stessa data. Questi dipendenti saranno sottoposti a verifica al compimento del quinquennio e, nel caso di superamento positivo della stessa, ad essi verrà assegnata (a decorrere dalla data di acquisizione del requisito di anzianità e non dal momento in cui si è svolta la verifica stessa) la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato ovvero con più di cinque anni (oltre che, ovviamente la nuova fascia dell'indennità di esclusività). Questa disposizione merita due sottolineature: la prima riguarda il dirigente oggetto di valutazione; ad esso, proprio attraverso l'attribuzione della retribuzione di posizione dell'equiparato, viene garantita al compimento del quinquennio (e previa valutazione positiva) la piena equiparazione anche in mancanza di una attribuzione di incarico professionale di valore più elevato, elemento questo che rimane iscritto alla sfera di facoltà dell'amministrazione; la seconda attiene alla procedura generale, in essa va evidenziato che la disposizione qui esaminata riguarda esclusivamente i dirigenti che compiono i cinque anni.

e) per tutti gli altri una eventuale assegnazione di diverso incarico (da incarico ex lett. c) a struttura semplice o complessa ovvero da struttura semplice a complessa) non comporta una ridefinizione della posizione minima unificata che continua a permanere fissata nella quota individuale al 31 dicembre 2003 che come abbiamo già avuto modo di ricordare non corrisponde esaustivamente ai casi riportati all'articolo 42, essendo queste ultime tabelle statiche e relative alla "fotografia" di casi tipo. Da un lato quin-

di non si prevede nessun "riposizionamento" (tranne per i dirigenti che compiono 5 anni e a fronte di valutazione positiva - comma 4) e dall'altro lato si conferma che il valore complessivo dell'incarico viene raggiunto attraverso una ridefinizione della quota di posizione variabile aziendale, che conterrà, come risulta espressamente nelle semplificazioni degli allegati, una quota parte denominabile "differenza sui minimi", rappresentante la differenza fra la posizione minima unificata di ciascun dirigente rispetto a quella riferita al proprio incarico.

f) gli importi contenuti nelle tabelle A) e B) dell'articolo qui commentato sono da ritenersi pari alle dodici mensilità, ed a essi va aggiunta la tredicesima mensilità (comma 5).

Le disposizioni di questo articolo 42 trovano corrispondenza, per l'area contrattuale SPTA. nell'articolo 44; in esso è contenuta una unica diversità ed è rappresentata dalle disposizioni riportate nel comma 5 riguardante i dirigenti tecnico, professionale ed amministrativo.

In particolare si conferma la maggiorazione della retribuzione di posizione al compimento del quinto anno e a seguito di valutazione positiva già prevista dall'articolo 11 del CCNL 8 giugno 2000, IIº biennio.

Va considerato in tale ambito che tale maggiorazione è contenuta nell'importo (valore complessivo) della posizione minima unificata, anche se appare di importo maggiore (1601,02 euro) rispetto a quello riportato nel citato articolo 11; per cui si tratta sì di una elevazione della quota economica originaria, ma comunque all'interno dell'importo contrattualmente previsto che, ricordiamo, origina dalla posizione fissa, variabile contrattuale e gli incrementi per gli anni 2002 e 2003.

Articolo 43

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO. RIDETERMINAZIONE DAL 31 DICEMBRE 2003

I contenuti di questo articolo sono parzialmente riconducibili a quelli riportati nel precedente e a quello corrispondente, articolo 45, dell'altra area negoziale e, più specificatamente, riguardante il personale sanitario con rapporto non esclusivo.

Vanno, peraltro, sottolineate alcune particolarità:

1 nelle tabelle del comma 1 non viene riportato il caso del dirigente con meno di cinque anni; questo per due ordini di motivi: il primo è relativo alla data di riferimento dell'articolo stesso (31 dicembre 2003); infatti a tale data non sono più riscontrabili dirigenti di questa tipologia perché la data ultima per mantenere il rapporto di natura non esclusiva, per un nuovo assunto, è stata individuata al 31 dicembre 1998 (individuazione prevista dal decreto legislativo 229 del 1999); il secondo è riscontrabile dalle tabelle stesse. Infatti la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti equiparati e con incarico di cui alla lett. c) è di importo pari a zero.

2 d'altra parte i restanti incarichi vanno letti in termini dinamici in quanto riferiti a incarichi gestionali che alla data del 31 dicembre 2003 non potevano essere assegnati a dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo. Si tratta, quindi, di una disposizione che ha carattere dinamico e che va letta contestualmente alle disposizioni (di carattere procedurale) riportate nel successivo comma 5;

3 mentre i commi 2, 3 e 4 sono del tutto sovrapponibili ai rispettivi contenuti nell'articolo 42 e previsti per i dirigenti a rapporto esclusivo, il comma 5 regola il passaggio a rapporto non esclusivo con decorrenza dal 1ºgennaio 2005 (data di effettiva appli-

cazione della legge n. 138 del 2004) dei dirigenti già a rapporto esclusivo. In tale comma si individuano le procedure per la corretta attribuzione della retribuzione di posizione minima contrattuale che consiste nell'applicazione diretta della tavola riportata al comma 1, senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende in quanto tali importi già contengono le decurtazioni previste dall'articolo 47 del CCNL 8 giugno 2000 (1º alinea). Nel 2º alinea trova conferma la disposizione che rinvia alle aziende l'abbattimento del 50% della quota della retribuzione di posizione aziendalmente definita sulla base della graduazione degli incarichi.
Il combinato disposto di cui al comma qui commentato e le disposizioni contenute nell'articolo 58 confermano che all'eventuale rientro, a seguito di nuova opzione, nel rapporto di lavoro di tipo esclusivo, in nessun caso al dirigente viene ripristinata l'originaria composizione della sua retribuzione di posizione, ma eventualmente, e solo in presenza di capienza del fondo può essere ripristinato l'ammontare complessivo di detta retribuzione attraverso la sua componente di variabile aziendale

4 il comma 6 disciplina il caso in cui l'Azienda decida, sulla base di quanto previsto dall'articolo 12, di mantenere l'incarico di struttura ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro non esclusivo. Per questi dirigenti l'equilibrio economico relativo all'incarico ricoperto, con quello di analogo valore, ma ricoperto da un dirigente a rapporto esclusivo, viene raggiunto attraverso una decurtazione della posizione variabile aziendale che tenga conto la diversa retribuzione della posizione minima contrattuale di provenienza. Al fine di rendere esplicito tale procedimento in sede di CCNL si è prodotto l'allegato n. 7 e più specificatamente il caso II, punto 3;

5 i restanti commi 7, 8 e 9 sono analoghi a quelli riprodotti nell'articolo precedente.

Articoli 44-50
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO AD ESAURIMENTO

L'insieme di questi sette articoli costituisce il capo VI dell'area medico-veterinaria e trova il corrispondente nell'analogo capo dell'area SPTA (un unico articolo, il 46).

In particolare questi articoli riguardano i medici a tempo definito, i medici ex condotti e i veterinari che, in vigenza del DPR 384/90, esercitavano la libera professione extra muraria pur essendo ad orario unico e non percepivano l'indennità di vigilanza ed ispezione.

Per l'analisi dei citati rapporti si rinvia al commento dell'articolo 13.

Le procedure previste in tali disposizioni sono del tutto analoghe di quelle previste per il restante personale dirigenziale, fatte salve le quote economiche considerate.

Come ulteriore elemento di riflessione va sottolineato che *"nei confronti dei dirigenti ai quali quest'insieme di articoli è riferito, il ccnl non ha provveduto alla rideterminazione dello stipendio tabellare dal 31 dicembre 2003 proprio perché il loro rapporto di lavoro è ad esaurimento e sarebbe stato controproducente gravare il contratto dei costi dell'operazione. Si è, pertanto, preferito prevedere il conglobamento di parte della retribuzione di posizione minima contrattuale solo al momento dell'opzione nelle misure indicate dagli articoli 49 e 50 a seconda del rapporto di lavoro prescelto, tenuto conto che alla maggiore spesa, in ogni caso, le aziende devono far fronte congelando altrettanti posti di dirigente vacanti"*[132].

[132] Aran, relazione tecnico illustrativa dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza dell'area medico-veterinaria – op. cit.

Articolo 51
INDENNITÀ PER TURNI NOTTURNI E FESTIVI

Questo articolo trova corrispondenza nell'articolo 47 dell'altra area riguardante i dirigenti sanitari afferenti alla medesima.

Si tratta di un mero adeguamento economico di una disposizione contrattuale già definita nel CCNL 8 giugno 2000, Integrativo, all'art. 8, comma 1.

Tale disposizione risulta qui confermata nella sua interezza.

Articolo 52
INDENNITÀ UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA

Diversamente dal precedente articolo, nel presente si istituisce una nuova "indennità" che non esisteva nel Servizio sanitario nazionale, mentre è già in essere per i dirigenti dell'area III.

Questa indennità spetta, dall'entrata in vigore del contratto (4 novembre 2005), ai dirigenti medici e veterinari ai quali sia stata attribuita la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. Va ricordato che l'attribuzione della suddetta qualifica viene fatta, con atto scritto, dal Prefetto.

La cadenza retributiva ha carattere mensile (dodici mesi) e l'importo annuo è pari a 723.04 euro.

Appare opportuno evidenziare, quindi:

a) l'indennità detta di UPG viene assegnata al solo personale con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, attribuita dall'autorità competente per il territorio dove insiste l'azienda o ente sanitario;

b) viene retribuita in dodicesimi al personale di cui al punto precedente a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'articolo 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616[133] e dall'articolo 3 della legge 30 aprile 1962, n. 283[134];

c) il venir meno della condizione di "effettivo svolgimento" comporta l'immediata (dal primo giorno mese successivo) cessazione di tale indennità;

d) appare evidente, quindi, che l'indennità in parola viene percepita solo a condizione che le funzioni siano realmente espletate non essendo sufficiente il rilascio dell'attestazione dell'autorità competente.

Questo articolo non è previsto nel CCNL dell'area contrattuale SPTA.

[133] Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616.
Attuazione della delega di cui all'art. 1 della legge 22 luglio 1975, n. 382 (G.U. 29 agosto 1977, n. 234, suppl. ord.).

[134] Legge del 30 aprile 1962, n. 283.
Modifica degli artt. 242, 243, 247, 250 e 262 del T.U. delle leggi sanitarie approvato con R.D. 27 luglio 1934, n. 1265: Disciplina igienica della produzione e della vendita delle sostanze alimentari e delle bevande. Pubblicata su: Gazzetta Ufficiale Italiana n° 139 del 04/06/1962.

Articolo 53
EFFETTI DEI BENEFICI ECONOMICI

Il carattere di questa disposizione, e della sua analoga prevista nell'altra area contrattuale all'articolo 48, è confermativo di quanto già previsto dagli ex articoli 49 e 8 del CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio.

Esso riguarda l'individuazione delle voci sulle quali gli incrementi, contrattualmente individuati, hanno efficacia e con particolare riguardo al trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato e all'indennità premio di servizio (commi 1 e 2).

Il terzo comma individua, secondo una normativa consolidata, i benefici che competono al personale cessato dal servizio, a qualsiasi titolo, nel periodo di vigenza economica del contratto (si badi bene al riferimento al biennio economico).

I FONDI AZIENDALI

Premessa al Capo IX
I FONDI CONTRATTUALI AZIENDALI

In questo capo del contratto vengono riprodotti i fondi contrattuali aziendali che vengono confermati nella loro definizione e nella loro natura.

Essi rappresentano, è bene ricordarlo, un importante strumento di gestione delle risorse contrattuali e quindi, di gestione complessiva delle linee strategiche di gestione del personale. Proprio questa natura "gestionale" impone una chiave di lettura applicativa che, pur all'interno di risorse definite e, di fatto, uguali per singola azienda, sappia cogliere l'importanza di correlazione tra il momento di spesa e l'indirizzo strategico che si vuole dare, aziendalmente, alle singole componenti della retribuzione dei dirigenti.

Con questa opzione i soggetti della negoziazione nazionale hanno inteso da un lato garantire per tutte le aziende uguali possibilità di intervento e dall'altro lato mantenere costante nel tempo le risorse contrattualmente ottenute. Quest'ultima fattispecie se riveste una grande importanza proprio in rapporto alla natura gestionale (il perdurare delle risorse consente scelte strategiche ed investimenti sul personale di lunga durata) dall'altra rappresenta un altrettanto importante costo da parte del sistema sanitario.

Tale importanza non riguarda tanto la quantità economica individuata (e spesa) bensì il "costo politico" che deriva dall'aver individuato una rigidità nel costo del personale; infatti i fondi rimangono costanti anche a fronte di un decremento del numero dei dipendenti afferenti ai fondi medesimi.

Questa logica ed impianto assume ancor più rilevanza nel momento storico che stiamo vivendo e che mostra, con sempre maggior rilevanza, l'indispensabilità di una compressione dei costi che, invece, per tutte le voci stipendiali, tranne che per la retribuzione tabellare, risultano, con l'opzione "fondi" di fatto rigidi, fissi e costanti nel tempo.

Risultano confermati i 3 fondi già conosciuti che sono:

1) fondo per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di struttura complessa (incarichi);
2) fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (disagio);
3) fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (produttività).

Risultano altresì confermate le regole generali:

- la regola della definizione delle risorse (costruzione); con essa vengono previste le metodologie di calcolo utili per la individuazione del complesso delle risorse che si compongono, come vedremo di quote storiche e consolidate, di risorse fresche e di ulteriori risorse definite di volta in volta;

- la regola della permeabilizzazione tra i fondi (dinamicità e gestione); è finalizzata a consentire un utilizzo pieno e, contemporaneamente "elastico", correlato alle esigenze applicative aziendali. Essa prevede da un lato che tutte le risorse siano utilizzate annualmente e dall'altro lato che le quote eventualmente non spese, per molteplici e vari motivi verificati nel corso dell'anno solare di riferimento, presenti nei fondi 1 (incarichi) e 2 (disagio) siano temporaneamente assegnate al fondo 3 (produttività), per essere spese, con le regole definite in azienda per tale voce retributiva, fatto salvo il loro ritorno nei fondi di origine (1 e 2) al 1º gennaio dell'anno successivo.

Articolo 54
FONDO PER L'INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITÀ DI STRUTTURA COMPLESSA

Al fine di rendere agevole l'esposizione si ritiene utile procedere alla disamina e al commento delle disposizioni presenti in questo articolo, che trova il suo corrispondente nell'articolo 49 dell'area contrattuale SPTA, schematizzando il contenuto dei singoli commi.

Al comma 1 si conferma il fondo già previsto per il finanziamento delle voci retributive riportate nel titolo del presente; nel contempo si stabilisce che il suo ammontare, al 31 dicembre 2001, è rappresentato da:

- *importo consolidato* al 31 dicembre 2001, tenuto conto dell'eventuale applicazione della regola generale di permeabilizzazione con riguardo alle quote non spese in corso d'anno e assegnate, temporaneamente, al fondo del risultato;
- in tale importo vanno considerati, in ragione d'anno, gli *incrementi* e le relative procedure di definizione previsti per la medesima data dagli articoli 9, commi 3 e 5, del CCNL 8 giugno 2000 – IIºbiennio, (retribuzione individuale anzianità del personale cessato, nuova ricollocazione nel fondo qui considerato e disapplicazione delle precedenti disposizioni contenute nell'articolo 47 del CCNL 1994 – 1997) e dall'articolo 37 del CCNL integrativo (code) del 10 febbraio 2004 (questa disposizione prevedeva l'incremento del fondo dal 1 gennaio 2001, ma essendo diventata esecutiva a febbraio 2004, la presente norma ha ritenuto di doverlo precisare, forse pleonasticamente).

I commi 2 e 3 riportano le disposizioni precedenti rimaste vigenti e le parti disapplicate, in particolare:

1 per quanto attiene all'articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000 si prevede la conferma delle disposizioni di cui al:
   - *comma 2 lett. a)* – integrazione con risorse derivate dalla riduzione stabile della dotazione organica, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio; in quest'ambito va evidenziato che le decisioni in tale materia sono poste in correlazione con quanto stabilito dall'articolo 9 del contratto qui commentato (coordinamento regionale);
   - *comma 2 lett. c)* – integrazione con risorse derivanti dal fondo dell'ex articolo 51 (disagio), in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico – si tratta, in termini più propri, di un trasferimento di risorse tra i due fondi, in stretta correlazione con le eventuali opzioni di razionalizzazione e fermo restando l'ammontare complessivo delle risorse

iscritte nei fondi medesimi. Proprio in coerenza con il mutamento della natura di finalizzazione dell'istituto contrattuale tale spostamento di risorse assume carattere di "irreversibilità", come peraltro esplicitamente individuato dal comma 4 dell'articolo 51 del CCNL 8 giugno 2000.

- *comma 2 lett. d)*- integrazione con gli assegni personali dei dirigenti di ex IIº livello al momento della cessazione; in quest'ambito si ricorda che tali assegni, previsti dagli articoli 38, 43, commi 2 e 3, rappresentano il differenziale tra Iº e IIº livello per i dirigenti di ex IIº livello in servizio prima del 31 luglio 1999 ovvero assunti come tali anche successivamente ai sensi della norma transitoria contenuta nell'articolo 17, comma 2 del decreto legislativo n. 229 del 1999;
- *comma 3* – con questa disposizione si rappresenta il finanziamento dell'equiparazione tra i dirigenti dell'ex IXº livello, al compimento di cinque anni di anzianità e previa valutazione positiva, e quelli ex Xº livello;
- *comma 4* – rappresenta la regola generale di permeabilizzazione sopra richiamata;
- *comma 6* – riguarda i dirigenti sanitari afferenti alle IPAB aventi finalità sanitarie;
- *comma 7* – riguarda il decremento del fondo, ai sensi dell'ex articolo 47, comma 6, attinente alle "penalizzazioni" per i dirigenti a rapporto non esclusivo le cui quote corrispondenti sono state usate per finanziare l'indennità di esclusività.

Sempre con riguardo all'articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000 si prevedono le seguenti disapplicazioni:

- *comma 2 lett. b)* – in quanto l'integrazione prevista in tale disposizione contrattuale (pari all'1.6% del monte salari 1997) essendo già stata effettuata alla data del 31 dicembre 1999 è entrata a far parte dell'importo *consolidato riportato dal 1ºcomma del presente articolo;*
- *comma 5* – in quanto fa riferimento alla disposizione transitoria, relativa allo spostamento di risorse tra il fondo di risultato e quello di posizione, che ha esaurito i propri effetti.

2 per quanto attiene all'articolo 9 del CCNL 8 giugno 2000, IIº biennio economico, si prevede la conferma delle disposizioni di cui al:

- *comma 2 lett. c)* – riguarda le risorse relative allo specifico trattamento economico dei dirigenti già di IIº livello che hanno optato per il rapporto non esclusivo, come previsto dall'ex articolo 47, comma 3 del medesimo CCNL 1998 – 2001;
- *comma 3* – riguarda le risorse finalizzate all'equiparazione tra IXº ed ex Xº livello, esse trovano origine nella retribuzione individuale di anzianità che fino alla data del 30 dicembre 2001 confluivano nel fondo previsto dall'ex articolo 47, comma 4, del CCNL 1994 – 1997; dal giorno successivo, ovvero dal 31 dicembre 2001, tale fondo viene unificato al fondo di posizione;
- *comma 4* – questa disposizione prevede la possibilità di omogeneizzare la distribuzione dei finanziamenti della retribuzione individuale di anzianità, in rapporto con il livello di spesa reale sostenuta per l'equiparazione di cui al comma precedente. I contenuti di questo articolo, pur all'interno di una loro espressa riconferma, vanno correlati alla modifica intervenuta sul versante del coinvolgimento attivo della Regione e riportati nel più volte citato articolo 9 del presente contratto.

Sempre con riguardo all'articolo 9 del CCNL 8 giugno 2000, IIº biennio economico, si prevedono le seguenti disapplicazioni:

- *comma 2 lett. a) e b)* – in quanto riferite ad incrementi allora previsti e che essendo intervenuti rispettivamente in data 1 luglio 2000 e 1 luglio 2001, si ritrovano, già in ragione d'anno, all'interno dell'importo consolidato al 31 dicembre 2001.

L'articolo 54 qui esaminato, riporta al *comma 4,* gli incrementi previsti rispettivamente al 1 gennaio 2002 e al 1 gennaio 2003, riguardanti gli incrementi della posizione fissa, previsti sulla base dell'incarico ricoperto dai dirigenti alle date suddette ed individuati dagli articoli 37, 38, 39, 40, 46 e 47, ai quali si rinvia per il commento.

Quanto previsto dal comma 5 si configura come ridefinizione del fondo stesso, a seguito del conglobamento nel tabellare di una quota parte della retribuzione di posizione come disposto dall'articolo 41. Nell'analisi di questo comma appare opportuno delineare i seguenti tratti caratteristici:

- per ridefinizione si intende, più propriamente la *decurtazione* del fondo medesimo a decorrere dal 31 dicembre 2003 (il conglobamento è avvenuto il 30 dicembre 2003);
- le decurtazioni previste sono due: una di carattere generale in quanto corrisponde a quote spettanti a tutti i dirigenti e l'altra, viceversa, pur pesando anch'essa sull'intero fondo attiene a quote economiche conglobate solo a quei dirigenti che hanno meno di cinque anni;
- una *prima decurtazione* corrisponde alle quote previste e conglobate per tutti i dirigenti afferenti all'area contrattuale sia a rapporto esclusivo e sia a rapporto non esclusivo e relative alla retribuzione di posizione contrattuale (1º alinea); va da se che, analogamente a quanto previsto per il fondo di risultato, l'operazione contabile avviene in tre fasi: nella prima si definisce l'importo totale delle quote conglobate, nella seconda va previsto la decurtazione del fondo per l'importo complessivo sopra calcolato e nella terza, infine, si compie l'azione di conguaglio individuale.
- una *seconda decurtazione* riguarda gli importi della RIA del personale cessato, confluiti nel fondo e utilizzati per l'anticipazione dell'equiparazione prevista, ai fini dell'assegnazione del nuovo tabellare al 31 dicembre 2003 per i dirigenti con meno di cinque anni, dal citato articolo 41, comma 3 (*2º alinea*);
- questa seconda decurtazione ha caratteri di dinamicità; infatti se la RIA non è sufficiente per finanziare tale operazione, alla quale comunque va data applicazione dal 31 dicembre 2003, è previsto che la copertura debba avvenire con gli importi relativi alla medesima voce che si renderanno disponibili nei successivi esercizi (*3º alinea*);
- con tale previsione, quindi, si rendono indisponibili (a condizione data) utilizzi diversi della RIA. Il monitoraggio e la verifica del saldo tra quote economiche occorrenti per garantire l'anticipazione dell'equiparazione e il suo finanziamento con la RIA stessa, va letto in combinato disposto con quanto riportato nel precedente comma 3 che posiziona a livello di singola Regione proprio l'analisi dei saldi relativi a questa fattispecie e verificatisi nelle singole Aziende ed Enti presenti nel territorio regionale medesimo. D'altro canto il testo contrattuale esclude, a livello di ogni singola realtà aziendale, l'utilizzo di altre componenti economiche del fondo per finanziare detta operazione di perequazione;
- un'ultima osservazione riguarda la modifica della natura delle quote economiche "decurtate" in applicazione dei punti ora descritti. Esse, uscendo dalla logica dei fondi contrattuali e venendo, nel contempo, utilizzate per il co-finanziamento del

tabellare, diventano "risorsa di bilancio aziendale" e al cessare dei singoli dirigenti (per qualsiasi motivo) diventano, a tutti gli effetti, "risparmio" aziendale, diversamente da quando erano iscritte nel fondo contrattuale; infatti, in questo caso, al venir meno del rapporto di lavoro del dirigente esse rimanevano utilizzabili per i dirigenti rimasti.

L'articolo 54 si conclude con il *comma 6* che disciplina gli effetti dell'opzione prevista dalla legge n. 138 del 2004 sulla costruzione del fondo.

In tale comma 6 si prevede:

- dal 1 gennaio 2005 (prima data utile per la modifica dell'opzione da rapporto di lavoro esclusivo a non esclusivo), le risorse non assegnate al singolo dirigente optante per il rapporto non esclusivo, ai sensi del combinato disposto di cui all'articolo 12, comma 2, e all'articolo 43 (decurtazione del 50% della posizione variabile aziendale), rimangono accreditate al fondo di posizione;
- le suddette risorse vengono utilizzate, prioritariamente, in aggiunta alla RIA del personale cessato, per la finalità propria di quest'ultimo finanziamento (anticipazione dell'equiparazione ai fini dell'assegnazione del nuovo tabellare), nel caso in cui il saldo tra finanziamento con la RIA e le risorse occorrenti per l'equiparazione sia di segno negativo;
- nel caso opposto ovvero di saldo positivo queste risorse rimangono nel fondo di posizione, ma vanno usate per la retribuzione di risultato, secondo la già descritta norma generale di permeabilizzazione tra i fondi;
- nell'ultima alinea si prevede il ri-utilizzo, come retribuzione di posizione variabile, delle risorse qui oggetto di analisi nel caso in cui il dirigente esprima una nuova opzione ritornando a rapporto esclusivo; per la disciplina riguardante le condizioni di questo ritorno si rinvia al commento del successivo articolo 58.

Articolo 55
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Quest'articolo, comunemente chiamato "per il disagio", trova corrispondenza nell'articolo 50 dell'area negoziale spta, quest'ultimo riguarda esclusivamente per il personale dei profili sanitari in quanto i dirigenti degli altri profili non prestano la propria attività nelle condizioni previste dall'articolo medesimo.

Seguendo la stessa metodologia espositiva usata nel precedente articolo, si ritiene di schematizzare il commento per singoli commi.

Ai *commi 1 e 2* si prevede la conferma:

- del fondo previsto dagli articoli 51 e 10 del ccnl 1998 – 2001, Iº e IIº biennio;
- delle modalità di utilizzo di detto fondo previste per remunerare le particolari condizioni di lavoro contenute nell'articolo 62 del ccnl 1994 – 1997 (indennità notturna e festiva, pronta disponibilità, straordinario…);
- delle relative flessibilità ovvero da un lato la regola generale della permeabilizzazione verso il fondo del risultato, più volte citata, e avente carattere di assoluta reversibilità, e dall'altro lato la facoltà, individuata in sede di contrattazione integrativa aziendale, di destinare le risorse risparmiate attraverso la posta in essere di processi

di razionalizzazione e, quindi, aventi carattere di stabilità, al fondo di posizione; quest'ultimo trasferimento comporta l'irreversibilità di accreditamento delle risorse;
- si individua il fondo consolidato al 31 dicembre 2001 come il fondo di base per il biennio 2002-2003.

Al comma 3 si prevede:
- l'incremento del fondo a far data dal 1 gennaio 2003 (per l'anno 2002, pur essendo il primo anno di vigenza di questo contratto, non è previsto nessun incremento);
- tale incremento è pari a 16.44 euro mensili (per dodici mensilità in quanto serve per retribuire le particolari attività che si svolgono nel corso dell'anno solare) per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001;
- la dizione "ogni dirigente" è la dizione usualmente adoperata fin dal ccnl 1994 1997 e si riferisce alla complessità del personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, indipendentemente dal tipo di rapporto (tempo determinato o indeterminato), dalla natura del medesimo (esclusivo o non esclusivo) e dall'incarico (sia esso di struttura complessa, struttura semplice o incarico professionale); questo carattere è, quindi, disgiunto dalle tipologie di dirigenti che ne usufruiranno, in termini di benefici retributivi;
- al solo fine di riferimento "contabile" il ccnl nel comma qui in esame, riporta, alle lettere a), b) e c), la articolazione dell'incremento (dei 16.44 euro) in riferimento alla voce di finalizzazione. Alle citate lettere corrispondono: lett. a) incremento dell'indennità notturna e festiva (articolo 51), lett. b) indennità di ufficiale di polizia giudiziaria, per la quale si rinvia al commento del comma successivo (articolo 52) e lett. c) lavoro straordinario.

Il *comma 4* si compone di due parti: la prima riguarda la disciplina dell'indennità di polizia giudiziaria e la seconda l'incremento relativo al lavoro straordinario.

In particolare per quanto attiene alla prima parte si prevede:
- le aziende ed enti che non abbiano nel proprio organico dirigenti ai quali non sia stata attribuita, dall'autorità competente, la qualifica di polizia giudiziaria ovvero che non svolgano effettivamente le corrispondenti funzioni ispettive, comunque sono autorizzate ad incrementare il fondo e finalizzeranno l'importo corrispondente alla remunerazione del lavoro straordinario (alinea 1);
- per tutte le aziende ed enti (quindi sia le realtà del punto precedente e sia quelle in cui sono presenti i dirigenti che hanno diritto all'indennità in parola) l'incremento relativo all'indennità di polizia giudiziaria, di cui alla lett. b), viene posto nel fondo a far data 1 gennaio 2003 e finalizzato alla remunerazione del lavoro straordinario fino al momento in cui sarà utilizzato per la finalizzazione originaria. Si ricorda che l'indennità di polizia giudiziaria viene corrisposta, ai sensi dell'articolo 52, a decorrere dall'entrata in vigore del ccnl; in altri termini tutte le aziende avranno la disponibilità nel fondo di questo incremento per il periodo 1 gennaio 2003 – 4 novembre 2005.

Per quanto attiene alla seconda parte, riferita al lavoro straordinario, si prevede che l'incremento di cui alla lett. c) sia da considerare provvisoriamente assegnato e finalizzato in attesa di quanto verrà stabilito con il IIº biennio contrattuale 2004-2005.

Dal punto di vista procedurale e di architettura contrattuale appare opportuno evidenziare che l'incremento previsto del fondo (16.44 euro), indipendentemente dalla sua articolazione di cui alle lettere contenute nel comma 3, va effettuato comunque per tutte le Aziende

ed Enti a far data 1 gennaio 2003 e l'eventuale non coincidenza tra le singole voci di spesa e i singoli importi incrementali previsti dalle citate lettere, proprio in coerenza dell'opzione che sta alla base della costruzione dei fondi contrattuali, deve trovare finanziamento nel fondo complessivo, attraverso un'accurata razionalizzazione di tutte le voci di spesa e, in nessun caso, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, lettere c) e d), è prevista una ulteriore integrazione con risorse aziendali di bilancio.

Il comma 5 individua la fonte di finanziamento degli incrementi precedentemente descritti. Per l'area medica – veterinaria tale finanziamento corrisponde alla totalità delle risorse economiche (aggiuntive) regionali indicate nel successivo articolo 57 (0.32% del monte salari 2001). Va da sé che in fase di applicazione il confronto tra lo 0.32% del monte salari 2001 e l'incremento complessivo del fondo (16.44 euro mese x 12 mensilità x n. dirigenti in servizio al 31 dicembre 2001) potrebbe presentare una non coincidenza che può derivare sia da una modifica intervenuta sull'organico aziendale e sia da un fisiologico fenomeno che si verifica tra la stima nazionale (dalla quale deriva l'individuazione della quota di incremento) e la sua trasposizione aziendale. Dal punto di vista dell'applicazione aziendale questa eventuale non coincidenza non è rilevante in quanto l'incremento del fondo, come descritto, si configura come un obbligo contrattuale che le aziende devono soddisfare.

Analogo ragionamento si può svolgere per il fondo corrispondente dell'area SPTA; l'unica differenza, da sottolineare, è che per tale area, o meglio per i dirigenti sanitari afferenti ad essa, l'importo incrementale non assorbe completamente l'ammontare delle risorse economiche (aggiuntive) regionali, bensì una parte, in quanto la restante è stata utilizzata per cofinanziare il nuovo trattamento tabellare.

Il comma 6 individua le nuove quote orarie del lavoro straordinario che vengono incrementate dal 1 gennaio 2003 e in termini provvisori in attesa dell'entrata in vigore del CCNL per il quadriennio 2002-2005, IIº biennio economico. In quest'ambito si sottolineano due elementi: il primo riguarda la decorrenza degli aumenti che corrisponde appieno alla data di incremento del fondo di riferimento e il seconda attiene alle tariffe che sono state adeguate al nuovo tabellare nei valori determinati al 30 dicembre 2003 e non a quello derivato dal conglobamento che entra in vigore dal 31 dicembre dello stesso anno.

Articolo 56
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

L'articolo 56, e il suo corrispondente nell'altra area contrattuale – articolo 51 –, contiene le seguenti disposizioni:

- al comma 1 si confermano i fondi: per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e per i premi per la qualità della prestazione individuale. Si conferma, altresì, l'importo consolidato nel fondo al 31 dicembre 2001.
- al comma 2 trovano conferma alcune disposizioni contenute nell'ex articolo 52 del ccnl 1998-2001 e in particolare:
  1 alcune precisazioni riguardanti la formazione dei fondi medesimi con particolare riferimento alle voci che non rientrano tra il consolidato (comma 4, lett. a), la verifica attinente alle economie di gestione e il ribadire la regola generale di permeabilizzazione tra i tre fondi contrattuali (comma 4);
  2 l'individuazione di ulteriori elementi di possibile integrazione delle risorse, non con carattere di consolidamento (comma 5);

3 la conferma del corrispondente fondo per i dirigenti delle IPAB aventi carattere sanitario (comma 8);
4 viene disapplicata la disposizione contenuta nel comma 7, relativo all'1.2% del monte salari, in quanto tale disposizione ha esaurito i suoi effetti con il IIº biennio contrattuale 2000-2001 (si ricorda che tali risorse sono confluite nel finanziamento dell'indennità di esclusività).

- al comma 5 si disciplina la decurtazione derivata dal conglobamento previsto dall'articolo 41. Analogamente a quanto descritto in sede di commento del fondo di posizione, appare opportuno delineare l'operazione contabile che avviene in tre fasi: nella prima si definisce l'importo totale delle quote conglobate, nella seconda va previsto la decurtazione del fondo per l'importo complessivo sopra calcolato e nella terza, infine, si compie l'azione di conguaglio individuale. Va ricordato quanto si è già avuto modo di delineare analizzando l'articolo 41 cioè che la decurtazione avviene nel fondo e riguarda la singola quota individuata dal ccnl moltiplicata per la somma di tutti dirigenti visto che il nuovo tabellare spetta all'insieme dei dirigenti. È, quindi, del tutto ovvio e coerente con tale impostazione il verificarsi di una non coincidenza, in ambito individuale, tra la quota posta a conguaglio (in detrazione) e quella rientrata nel tabellare; infatti i dirigenti che per qualsiasi motivo non hanno beneficiato, in tutto o in parte, della retribuzione in parola avranno un maggior beneficio in sede di conguaglio derivato dall'applicazione del nuovo tabellare. La somma di questi "maggior benefici" verrà finanziata dal fondo e se il medesimo, vista la scansione temporale di applicazione, è già stato attribuito tale somma graverà nei conguagli individuali di tutti i dirigenti (si tratta della auto – tassazione già citata dall'Aran in sede di relazione alla Corte dei Conti e al Comitato di Settore). In nessun caso è prevista la possibilità di far gravare sul bilancio aziendale la quantità economica in parola;
- il comma 4 prevede che le quote di retribuzione di risultato non attribuite, ai sensi dell'articolo 12, comma 2, ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro non esclusivo rimangono accreditate al presente fondo e utilizzate per gli altri dirigenti con le modalità previste in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Articolo 57
RISORSE ECONOMICHE REGIONALI

Questo articolo contrattuale, come il corrispondente articolo 53 dell'altra area negoziale, si configura come una disposizione vincolante per la parte pubblica ovvero tutta interna alla parte pubblica; infatti al comma 1 si individua l'obbligo contrattuale, per le Regioni, di finanziare parte del contratto con delle risorse "proprie" pari allo 0.32% del monte salari 2001.

Queste risorse sono state calcolate sulla stima del monte salari nazionale, per cui la sua trasposizione regionale, o meglio ancora, aziendale può presentare degli scostamenti fisiologici derivanti proprio dalla tipologia e metodologia di stima.

Al comma 2 viene prevista la procedura attraverso la quale la singola Azienda certifica la spesa attuata ed imputabile a questa tipologia di finanziamento.

Si ricorda che l'utilizzo di queste risorse, oltre che la finalizzazione già fatta dal ccnl, rientra tra le materie dell'articolo 9 ovvero tra le materie per le quali è prevista una pronuncia della Regione, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del ccnl.

Per quanto attiene all'area spta è opportuno evidenziare che l'articolo 53 al comma 2, lett. b), individua l'importo mensile pro – capite equivalente allo 0.32% del monte salari 2001 e riconferma che tutte le risorse così individuate vanno a co-finanziare il nuovo tabellare al 31 dicembre 2003 (conglobamento).

Come appare facilmente individuabile l'importo mensile così calcolato, rapportato ad anno (13.04 euro x 13 mensilità), non corrisponde alla cifra individualmente usata per il conglobamento; questo fenomeno ha il suo fondamento nel fatto che lo 0.32% (e quindi l'importo corrispondente) è stato calcolato su tutti i dipendenti (amministrativi, tecnici e professionali) afferenti a questa area contrattuale e l'ammontare così determinato è stato assegnato solo ai dipendenti con meno di cinque anni, in quanto gli altri per raggiungere l'importo del nuovo tabellare non abbisognavano di questo importo aggiuntivo.

Articolo 58
NORMA FINALE

Questo articolo, come il corrispondente articolo 54 dell' area negoziale SPTA, delinea la chiave di lettura delle tavole relative alla posizione minima unificata (comma1) e si sofferma sulle ragioni per le quali il dirigente a rapporto non esclusivo che decide di optare per il ritorno al rapporto di lavoro esclusivo non può veder ripristinata la sua preesistente posizione per due ordini di motivi: il primo, di natura economica, in quanto le risorse derivanti dalle decurtazioni (penalizzazioni) sono state, a suo tempo, utilizzate per co-finanziare l'indennità di esclusività, il secondo di natura organizzativa in quanto gli incarichi disponibili nel modello aziendale potrebbero essere già stati tutti attribuiti.

Con questa premessa si schematizza il commento ai singoli commi:

- al comma 1 – primo periodo le parti contrattuali precisano che il riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, nelle tavole riportate nel testo contrattuale e relative alle voci "fissa" e "variabile contrattuale" della posizione, riveste carattere meramente contabile e storico, infatti esse discendono direttamente dalla ristrutturazione dello stipendio posta in essere dal CCNL 1994-1997;
- al comma 1 – secondo periodo si evidenzia che in applicazione del decreto legislativo n. 229 del 1999, che ha previsto che gli incarichi di struttura potevano essere assegnati ai soli dirigenti con rapporto di natura esclusiva, la decurtazione della posizione dei dirigenti non esclusivi è stata effettuata sul valore "storico", di provenienza e non sull'incarico assegnato in quanto se "di struttura" era stato revocato;
- al comma 1 – terzo periodo si precisa che proprio per il motivo ora descritto in dette tabelle viene riportata la dizione già incarico di struttura complessa o semplice;
- al comma 2 si prevede una regola generale di dinamicità riferita ai dirigenti che a rapporto non esclusivo intendano optare per il ritorno al rapporto esclusivo; in questo caso tale opzione non ripristina automaticamente la situazione di incarico rivestito all'atto della scelta per il rapporto non esclusivo. Il ripristino può avvenire solo all'interno delle procedure contrattualmente definite (in particolare quelle definite aziendalmente) o, nel caso della struttura complessa, solo a seguito di procedura concorsuale. In quest'ambito si collocano le osservazioni prodotte nella parte iniziale dell'analisi di questo articolo;
- al comma 3, si ribadiscono le procedure di dinamicità già individuate nell'articolo 12.

Articoli 59, 60 e 61

Per questi articoli, riguardanti la previdenza complementare (articolo 59), le disposizioni confermate (articolo 60) e le disapplicazioni (articolo 61) e i corrispondenti articoli 55 e 56 dell'area negoziale SPTA, si ritiene che non siano necessarie ulteriori sottolineature, per cui si rinvia al testo contrattuale.

UNA ESPERIENZA REGIONALE NELL'APPLICAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA: IL MODELLO ECM/CPD DELLA REGIONE LOMBARDIA

1. Introduzione

L'Educazione Continua in Medicina, introdotta in Italia con il decreto legislativo n. 229 del 1999 e realizzata attraverso l'accreditamento di eventi formativi residenziali attuati da "provider" di varia natura, ha mostrato nel periodo di applicazione, diverse criticità già segnalate nella deliberazione di Giunta Regionale del 25 luglio 2003, n. 13792 "Determinazioni per l'attivazione del sistema di formazione continua - programma di Educazione Continua in Medicina (ECM) in Lombardia".

Tra le criticità si sottolinea che il modello nazionale non tiene in debita considerazione le caratteristiche del processo di apprendimento dell'adulto e professionista, per il quale è necessario che l'oggetto della formazione sia centrato su concreti e specifici problemi di interesse del formando e che venga realizzato con metodologie fortemente interattive per promuovere il coinvolgimento e la partecipazione.

Queste considerazioni portano quindi a prevedere un tipo di formazione che, superando la genericità di quella attuale, risulti fortemente legata al contesto operativo del personale sanitario che partecipa agli interventi di formazione con la necessità di tener conto dell'ampio spettro dei ruoli e delle attività professionali effettivamente svolte nei diversi livelli e posizioni funzionali delle strutture e della rete dei servizi costituenti il sistema sanitario regionale.

È inoltre opportuno, come sta avvenendo nella maggior parte dei paesi in cui è operante un sistema ECM obbligatorio, prevedere la trasformazione di interventi formativi destinati a privilegiare la sola tecnica formativa, in un processo di sviluppo professionale continuo (Continuous Professional Development – CPD[135]) che costituisca l'effettivo strumento per "migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed i comportamenti degli operatori sanitari partecipi al progresso scientifico e tecnologico, con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza all'assistenza prestata dal servizio sanitario nazionale".

Con tale presupposto la formazione continua, parte di un sistema CPD, apporta significato anche all'assunto che la qualità professionale agita sia un diritto-dovere di ogni operatore sanitario, il quale diviene attore partecipe alla diffusione delle conoscenze e delle competenze indispensabili per la compiuta realizzazione degli obiettivi del sistema sanitario in cui si esplicano.

Infatti, nell'Accordo tra il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome, sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 20 maggio 2004 sul programma di formazione continua per l'anno 2004, al punto 10. "...gli *operatori sanitari dipendenti o convenzionati direttamente o indirettamente con i SSN sono tenuti a soddisfare il proprio debito annuale attraverso attività che abbiano come obiettivi formativi quelli di specifico interesse per la Regione nella quale operano, in misura determinata dalla stessa e non superiore al 50%. Tali crediti hanno lo stesso valore di quelli acquisiti con attività finalizzate ad obiettivi formativi nazionali".*

[135] L'uso nel testo dell'acronimo ECM fa riferimento a quanto espressamente riferito al sistema nazionale di programmi di Educazione Continua in Medicina, mentre l'uso dell'acronimo CPD attiene al sistema di sviluppo professionale continuo a cui riferire il "modello lombardo".

Inoltre, il punto 13 dello stesso documento prevede: "*Il Ministero della Salute e le Regioni convengono di procedere ad un approfondimento congiunto sui criteri per l'accreditamento dei provider entro il tempo massimo di tre mesi dalla stipula del presente accordo. I risultati di tale lavoro saranno recepiti da un nuovo Accordo da sancire in Conferenza Stato-Regioni e saranno oggetto di sperimentazione nell'ultimo quadrimestre dell'anno 2004".*

2. Principi generali

Alla luce di queste considerazioni introduttive il modello identificato in Regione Lombardia si raccorda con l'impianto nazionale, differenziandosi da esso, superandone criticità e limiti. In particolare il modello tende a:

- **semplificare** il sistema in un'ottica di valorizzazione e non di sanzione dei professionisti, basandosi sul presupposto che lo sviluppo professionale continuo sia una necessità del professionista e un obbligo morale sancito dai rispettivi codici deontologici che il professionista adempie volontariamente, ma a al tempo stesso interesse primario del sistema socio-sanitario, la cui qualità aumenta se i professionisti che lo compongono sono costantemente aggiornati; da qui il principio per cui lo sviluppo professionale continuo è una ***necessità*** *per ogni professionista, la cui soddisfazione* ***volontaria è premiata*** *dal sistema* ***(necessità-volontaria premiata).*** *A* titolo esemplificativo si possono indicare come modalità premianti:
  - visibilità professionale (es. inserimento del curriculum presso l'ordine di riferimento come carta d'identità rispetto all'utenza);
  - vantaggio economico (per esempio la possibilità di valorizzare le tariffe dell'attività intra/extramoenia);
- **valorizzare** il più possibile ai fini formativi le esperienze lavorative e l'ambito professionale nel quale quotidianamente si esercita la professione;
- **avviare** gradualmente un processo di valutazione delle ricadute della formazione sulle performances professionali e configurare nel tempo un sistema *volontario* di ***"accreditamento professionale"***[136]*,* che riconosca, valorizzi e gratifichi l'impegno di chi decide di intraprendere la strada del "monitoraggio continuo della propria professionalità" (clinical competence) in un'epoca caratterizzata dalla rapida obsolescenza delle conoscenze tecnico-professionali;
- **valorizzare il modello di "rete formative",** quale espressione sia di una formazione interdisciplinare favorente comportamenti per il raccordo dei diversi livelli del percorso clinico-assistenziale, in termini di relazione complessa fra la persona che accede alle prestazioni sanitario-assistenziali ed un insieme costituito di operatori sanitari e rete relazionale familiare, sia di collegamento operativo fra strutture della medesima istituzione e/o fra strutture di istituzioni diverse per condivisione di finalità da perseguire o per miglioramento dei servizi da erogare.

Con la definizione delle regole generali del sistema, devono essere identificati e ben delineati i ruoli di tutti gli "attori" in gioco. I1 principio fondamentale della **non duplicazione e sovrapposizione dei ruoli** dovrà essere perseguito nel modello regionale di svilup-

[136] Il dettato normative che esplicita il modello italiano di accreditamento in sanità è contenuto nell'articolo 8 del decreto legislativo 229/1999.

po professionale continuo: *chi produce ed eroga la formazione non può anche svolgere un ruolo di controllo nei confronti della stessa.*

II sistema ECM prevede che, annualmente, si "capitalizzino" una serie di crediti formativi: questo ammontare, acquisito dal modello regionale, deriva da diverse tipologie di obiettivi formativi:

- di interesse nazionale;
- di interesse regionale;
- di interesse aziendale;
- di interesse personale.

Convenuta la definizione degli obiettivi di interesse nazionale con le modalità indicate dagli Accordi sanciti a livello di Conferenza Stato-Regioni e Province autonome, gli obiettivi di interesse regionale ed aziendale saranno individuati sulla base degli strumenti di programmazione nazionale e regionale vigenti, come il Piano Sanitario Nazionale, il Piano Socio-Sanitario Regionale, Piani regionali di settore e documenti programmatici aziendali.

Per correlazione al principio sopra esposto, il costo della formazione è a carico del portatore di interesse, identificabile in chi indica il percorso formativo necessario per il progetto professionalizzante da intraprendere. I crediti conseguiti all'estero acquistano una loro validità se collegati o collegabili alle tipologie di obiettivi formativi sopra citati. Poiché il sistema CPD dovrà rispondere alla necessità di programmare interventi formativi per una popolazione di operatori della sanità con bisogni di formazione differenziati per specificità di categoria, disciplina ed area di esercizio professionale, sarà utile prevedere una diversa composizione del "portafoglio" dei crediti formativi (conseguiti individualmente, tramite azienda, tramite attività regionali o attività nazionali) in considerazione delle tipologie dei richiedenti (si ricorda qui quanto stabilito dai CCNL 2002-2005 del comparto e della dirigenza del Servizio sanitario nazionale in tema di formazione ECM che la prevede tutta in capo alle aziende).

Prima di definire i criteri sulla base dei quali valutare gli interventi formativi è fondamentale chiarire se tale sistema debba essere finalizzato al monitoraggio della sola conoscenza "teorica" oppure anche a come questa conoscenza si trasformi in capacità di produrre risultati professionali spendibili in azienda e/o sul mercato del lavoro. Sicuramente è interesse della Regione che l'attività formativa della persona inserita nel circuito del SSR non sia fine a se stessa, ma che si traduca in valore aggiunto per 1'organizzazione a cui appartiene, nell'ottica di un miglior servizio reso al cittadino.

Il monitoraggio dell'attività formativa con cui il personale sanitario determina il proprio progetto di crescita professionale deve prevedere l'apporto congiunto di diversi attori che insieme possono contribuire alla costruzione del sistema:

1 Regione;
2 Provider;
3 Aziende sanitarie pubbliche e private accreditate;
4 Università, Società Scientifiche;
5 Ordini e Collegi Professionali, Associazioni Professionali[137].

[137] Per associazioni professionali si intendono le organizzazioni di categoria – regolate da apposito statuto – che esplicano compiti di rappresentanza professionale ove non ancora istituiti Ordini o Collegi professionali.

3. Gli attori del nuovo sistema formativo: ruolo e funzioni

3.1 la Regione

Alla Regione spetta il governo complessivo del sistema, in quanto gli interessi dei soggetti coinvolti sono ricompresi nei propri:

- professionisti ben formati,
- sistemi aziendali in grado di indirizzare e valorizzare questa formazione che si è tradotta in maggiori livelli di professionalità,
- maggior efficacia, efficienza, qualità ed innovazione del sistema socio-sanitario nel suo complesso (livello di valutazione degli esiti sul sistema, come affermato in premessa al documento).

L'impianto generale del sistema deve prevedere una struttura regionale deputata alla definizione dei processi di funzionamento, da cui derivano:

- il controllo dei requisiti dei provider accreditati, controllo ex ante e nel tempo,
- la verifica della congruità dei progetti nelle loro specifiche e rispetto at piano di formazione aziendale,
- il supporto, se richiesto dai provider accreditati, nella fornitura di servizi correlati all'attività formativa (es. piattaforma per FAD),
- il sostegno alla creazione di network tra provider per la realizzazione di eventi formativi.

Questi network si possono distinguere in:

- *reti di eccellenza* rispetto ad argomenti di grande importanza clinica/sanitaria/ambientale, con provider capofila in grado di identificare gli interlocutori migliori in materia;
- *consorzi* con le finalità di:
  1 integrare tipologie diverse di provider per la progettazione di iniziative comuni (per esempio aziende, Ordini, Collegi, Associazioni professionali in qualità di co-provider),
  2 creare gruppi di progetto tra aziende e attori terzi del SSR quali, per esempio i Medici di Medicina generale ed i Pediatri di libera scelta,
  3 sostenere i provider meno preparati sul piano dell'organizzazione dell'attività formativa,
  4 contenere i costi di realizzazione degli eventi.

Il monitoraggio e la valutazione del sistema di formazione continua nel suo complesso viene realizzato mediante un organismo che sovrintenda al controllo delle attività formative. Si indica a tale proposito un "nucleo regionale" che veda la presenza di Organizzazioni sindacali e che – a campione – verifichi la ricaduta della formazione sull'organizzazione del sistema socio-sanitario, principalmente sull'analisi dei processi, sui risultati gestionali (output) e sui risultati clinici (outcome).

3.2 I provider

Il ruolo di *provider* può essere riassunto nell'espletamento delle seguenti funzioni:

- *progettare, effettuare, controllare 1'esecuzione delle attività formative e della bontà organizzativa delle stesse anche attraverso la responsabilità dell'attribuzione dei crediti formativi;*
- *verificare gli esiti della formazione.*

Per il primo gruppo di funzioni il provider accreditato, mediante la propria "*struttura formativa*" deve:

- *definire e gestire gli eventi e/o progetti formativi,*
- *la verifica della congruità dei progetti nelle loro specifiche e rispetto al piano di formazione aziendale,*
- *attribuire i crediti formativi,*
- *verificare 1'andamento di ciascuna attività formativa e del piano formativo complessivo,*
- *verificare 1'apprendimento al termine di ciascuna attività di formazione,*
- *verificare la customer satisfaction dei partecipanti rispetto all'evento realizzato.*

Con riferimento alla verifica delle ricadute della formazione, per i provider aziendali ed in particolare per le aziende sanitarie pubbliche e private accreditate, si indica la costituzione di un "nucleo di valutazione della formazione", la cui composizione dovrà essere rappresentativa delle professioni presenti in azienda, con il compito di verificare, nel tempo, gli esiti formativi sull'organizzazione ed acquisire indicazioni per futuri interventi interni. A conferma di quanto sopra esplicitato in tema di duplicazioni di ruoli, nelle aziende sanitarie è necessario che venga separata la struttura che, per le funzioni di provider[138] progetta le attività e attribuisce i crediti formativi, dalla struttura che ne valuta le effettive ricadute organizzative e professionali (maggiormente significativo qualora il piano di formazione preveda anche "obiettivi professionali" i cui esiti potranno essere utilizzati, per esempio, per le valutazioni dei Collegi Tecnici).

Sempre a livello aziendale dovrà essere valorizzata la progettazione formativa delle Aziende Sanitarie Locali in collaborazione con i Medici di Medicina generale ed i Pediatri di libera scelta per la realizzazione di attività di "formazione sul campo".

3.3 Aziende sanitarie pubbliche e private accreditate

Per quanto riguarda il ruolo di questo gruppo di attori nel sistema della formazione continua, prioritario dovrà essere quello di trovare un raccordo tra la "capitalizzazione" dei crediti formativi degli operatori e le proprie esigenze organizzative per il mantenimento/miglioramento della qualità delle prestazioni dei servizi sanitari e socio sanitari. Tale raccordo comporta anche la responsabilità di valorizzare il connubio "sapere – sapere applicato" in quanto elemento distintivo tra i professionisti che popolano il mondo della sanità. Questa considerazione porta inevitabilmente a ridefinire quello che dovrà essere il ruolo aziendale in merito al significato dell'ECM che si modifica in CPD, ovverosia: non più registrazione di formazione fatta, ma progettazione di formazione per un miglior esercizio delle professionalità individuali ed un'affermazione della professionalità collettiva. In tal senso 1'azienda deve sostenere quell'attività di formazione/aggiornamento soddisfacente la domanda di formazione dei

[138] Questo naturalmente se l'azienda richiede ed ottiene di esercitare in qualità di provider accreditato.

professionisti, includendovi quella dovuta per alcune tipologie di professioni come, per esempio, quella in materia di radioprotezione (del paziente, degli operatori, della popolazione).

Questa strada dovrebbe permettere all'azienda sanitaria di utilizzare la formazione sia come strumento mediante il quale veicolare la crescita delle competenze professionali che poi, nel tempo, saranno oggetto di valutazione da parte delle stesse aziende per consentire percorsi di carriera, ovvero la revoca o il mantenimento di incarichi di natura professionale dei singoli operatori (Collegi Tecnici Aziendali per le valutazioni triennali dei dirigenti *professional* e le valutazioni quinquennali dei dirigenti gestionali, quale parte integrante del fascicolo personale del dipendente espressione delle politiche sulle risorse umane), sia di valutare, nel medio-lungo periodo, le ricadute organizzative delle attività proposte (come già espresso in premessa al documento).

Compito delle istituzioni aziendali è quello di tenere aggiornata l'anagrafe dei crediti formativi individuali conseguiti dal personale, che dovrà integrarsi con quella gestita dalla Regione.

3.3.1 Struttura formativa aziendale

Il ruolo assegnato dalla Regione Lombardia alla formazione del personale porta in evidenza l'articolazione aziendale che, nell'ambito delle strutture sanitarie è preposta all'organizzazione dei processi formativi. Si tratta di porre l'accento su come e dove tale sistema/attività si deve collocare in relazione alla propria *mission*, cioè progettare e controllare – sia come monitoraggio che come indirizzo – l'attività formativa interna da sempre oggetto di certificazione della "qualità aziendale".

La corretta gestione del sistema formativo delle aziende sanitarie costituisce uno dei pilastri del Sistema Qualità e prevede di:

- identificare le necessità/bisogni formativi del personale,
- pianificare la formazione stessa,
- erogare la formazione,
- verificare l'efficacia dell'intervento formativo (a breve, medio e lungo termine).

Con riferimento a questo ultimo punto è necessario rafforzare e/o sviluppare la struttura aziendale preposta alla "formazione e sviluppo delle risorse umane" affinchè nella realizzazione dei piani aziendali il ruolo strategico della formazione abbia compatibilità con le determinazioni gestionali ed organizzative per i servizi e le prestazioni sanitarie dei piani strategici aziendali.

La stessa struttura aziendale – Ufficio per la formazione e lo sviluppo delle risorse umane – nella fase progettuale delle attività formative, opera in stretta collaborazione con i Responsabili delle macro strutture aziendali (es. dipartimento, distretto, ecc), collettore di esigenze specialistiche che nascono come domanda dei professionisti e del Dirigente gestionale ad essi preposto.

Concretamente ciò significa definire a priori:

- caratteristiche strutturali degli uffici di formazione (persone dedicate, spazi, tecnologie, ecc..),
- competenze, ossia conoscenze e comportamenti, di chi in essa lavora in qualità di chi progetta e programma le attività di formazione, verifica gli esiti e la congruenza dell'intero processo di formazione,
- competenze, ossia conoscenze e comportamenti di chi ne controlla la ricaduta sull'organizzazione in termini di miglioramento delle performance individuali/aziendali,

- presenza di strumenti operativi, quale il piano di formazione, documento obbligatorio con le caratteristiche di qualità previste dagli indirizzi regionali, ai fini dell' accreditamento dell' azienda come provider.

3.4 Università, Società Scientifiche

Il ruolo delle Università (pubbliche o private) e delle Società Scientifiche è di *"determinare gli standard di riferimento nei livelli di conoscenza delle proprie discipline"* e/o di indicare "la casistica (e/o il grado di difficoltà) che dovrebbe essere trattata negli anni" per essere riconosciuto professionista autonomo nell'affrontare livelli di complessità/complicanza sempre maggiori nell'ambito dei casi e/o della sintomatologia trattata.

Di fatto ciò significa che Società Scientifiche e Università danno al professionista obiettivi di conoscenza e obiettivi di "casi visti/trattati", attestati dalle aziende in cui lavorano, per poter rimanere all'interno di "range" di professionalità da loro stabiliti e che di fatto costituiscono il curriculum professionale che ogni dipendente deve avere (ad esempio, data una casistica clinica per la quale sono previste tipologie di intervento in autonomia ed altre in collaborazione al tavolo operatorio, 1'azienda/il responsabile di struttura deve favorire le condizioni formative per il conseguimento dello standard a cui è subordinato il raggiungimento della "attestazione" di idoneità).

Le discipline a cui si riferiscono le conoscenze sono dettate dal ruolo esercitato dal professionista: qualora non si trattasse di un clinico, ma di un dirigente con funzioni gestionali si deve fare riferimento alle Facoltà universitarie o ai settori scientifico-disciplinari di natura economico-aziendale.

Anche le Società Scientifiche, qualora fossero riconosciute provider, dovrebbero avere al proprio interno sia attività di progettazione degli eventi formativi che attività di valutazione dell'apprendimento.

È auspicabile che le Società Scientifiche verifichino nel tempo il miglioramento professionale dei propri aderenti alla luce della formazione ricevuta.

3.5 Ordini, Collegi e Associazioni Professionali

Ordini, Collegi e Associazioni Professionali hanno il prevalente ruolo di registrare, attestare e dare visibilità – previa richiesta dell'interessato – al percorso formativo ECM fatto dai propri iscritti, nel rispetto della normativa vigente.

Il ruolo degli Ordini, Collegi e delle Associazioni Professionali si integra con quello delle Società Scientifiche e delle Università per quanto relativo all'esercizio della professione. Questa visione consente a questa categoria di interlocutori di essere identificati come provider e quindi attribuire crediti formativi con particolare, ma non esclusivo, riferimento a temi di etica e di deontologia professionale[139].

[139] In riferimento agli ambiti di competenza previste dalla normativa vigente per gli Ordini e Collegi professionali, Associazioni professionali, per quanto riguarda la richiesta di registrazione dei crediti acquisiti dagli iscritti, 1'uso di particolari programmi software permette la gestione degli iscritti/laureati e di registrare la posizione progressiva dei crediti, con lo specifico iter di ognuno. II sistema già in dotazione di alcuni Ordini lombardi, consentirà di alimentare un database degli iscritti, con 1'aggiornamento in tempo reale dei corsi effettuati e dei crediti accumulati. Si ipotizza e si suggerisce che nel tempo tale attività sia estesa a tutti gli Ordini, in modo da governare lo stato dell'arte di ogni suo iscritto in tema di crediti formativi.

4. Liberi professionisti

Per i liberi professionisti sicuro riferimento al proprio progetto di sviluppo professionale continuo è l'obbligo morale della formazione, secondo quanto indicato dai propri Ordini e Collegi e secondo quanto di interesse individuale, in assenza della parte a carico dell'azienda di riferimento[140]. La partecipazione a progetti formativi da parte dell'operatore sanitario libero professionista può essere annoverata tra i criteri preferenziali mediante i quali l'Azienda Sanitaria /la Regione può scegliere o stipulare un rapporto di convenzione con il professionista medesimo[141].

4.1 Medici di Medicina generale e Pediatri di libera scelta

I Medici di Medicina generale (MMG) ed i Pediatri di libera scelta (PLS) sono attori di rilievo nella struttura di offerta delle prestazioni sanitarie erogate dal SSR.

Il loro ruolo di è quello di contribuire a realizzare la capillare diffusione sul territorio della risposta alla domanda di salute mediante interventi di prevenzione e di cura. A fronte dei livelli di qualità e di appropriatezza degli interventi, che questi professionisti devono assicurare alla collettività, è vincolante che partecipino attivamente a progetti formativi pianificati in collaborazione con le Aziende Sanitarie Locali, nella forma della "formazione sul campo". La rimanente parte dei crediti formativi è a carico del singolo MMG e PLS.

5. Criteri di finanziamento del sistema ECM

Il finanziamento delle attività formative previste dal sistema ECM è sicuramente un capitolo che richiede particolare attenzione. In prima battuta si può affermare che il costo della formazione è direttamente collegato (e quindi sostenuto) alla tipologia di obiettivi formativi perseguiti dall'operatore.

Esemplificando il concetto sopra esposto e prendendo come riferimento l'azienda sanitaria, ciò significa che l'azienda autorizza, e quindi sostiene economicamente, le attività formative che siano nell'ambito del ruolo esercitato dal singolo interessato, pur non volendo il sistema "mortificare" la volontà del singolo di formarsi a tutto campo nella pratica della medicina/assistenza/gestione.

Il momento della contrattazione aziendale decentrata, per esempio, è la sede nella quale stabilire quanto del totale dei crediti formativi debba essere conseguito mediante obiettivi formativi individuali e aziendali, ricordando poi che gli obiettivi aziendali, per esempio, possono prevedere sia attività formativa tradizionale che attività formativa sul campo, previa presentazione di un progetto completo che indichi quando e come verificare le ricadute professionali.

Ovviamente questo principio deve essere poi coniugato con le disposizioni contrattuali, quale quelle presenti nei nuovi CCNL 2002-2005 del comparto e della dirigenza SSN che considerano la formazione ai fini del sistema ECM a carico dell'azienda e/o della Regione per obiettivi di interesse regionale.

Nell'ambito delle linee regionali di indirizzo emanate in applicazione dei CCNL 2002-2005, si ritiene opportuno estendere il principio della necessità premiata, rinforzando il con-

[140] Non si esclude la possibilità che i liberi professionisti accreditati nella logica sopra presentata possano variare le loro tariffe professionali, ovviamente rendendo nota agli utenti questa nuova regola per esempio anche grazie al supporto degli Ordini e Collegi professionali.

[141] In questa casistica si possono anche annoverare i Farmacisti che operano nelle farmacie convenzionate con le ASL.

cetto della "non punizione" del mancato conseguimento totale dei crediti – per introdurre la possibilità di conseguire, da parte del personale, crediti ulteriori rispetto alla formazione a carico dell'Azienda, sulla base di percorsi formativi auto-attivati.

A proposito delle fonti di finanziamento dei percorsi di formazione continua, si ricorda che, secondo quanto previsto dal punto 16. del già citato Accordo Stato-Regioni e soprattutto dai CCNNL, le risorse destinate alla formazione del personale sono pari all' 1% del monte salari aziendale. Al riguardo è auspicabile il reperimento di ulteriori risorse.

5.1 Sponsor

Sponsor commerciale è qualsiasi soggetto che fornisce finanziamenti o risorse a un provider ECM. I termini, le condizioni e gli scopi dei contributi degli sponsor devono essere documentati da apposito contratto privato firmato dal provider e dallo sponsor. Qualora il provider rientri tra i soggetti indicati dalla Regione Lombardia come provider aziendali, oggetto della sponsorizzazione deve essere 1'intero piano formativo.

L'industria farmaceutica e quella degli strumenti e dei presidi medici non possono acquisire il ruolo di provider, ma possono essere sponsor commerciali di provider a condizione che il supporto finanziario o di risorse sia dichiarato e non sia in alcun modo condizionante sui contenuti delle attività ECM[142].

Un significativo supporto economico o relazioni finanziarie di una certa importanza tra il provider e uno o più soggetti/organizzazioni commerciali devono essere comunque rese note alla Commissione regionale per la formazione continua ed in sede di accreditamento e dei relativi controlli nel tempo, sia che esse servano a sponsorizzare le attività del provider o meno. Anche gli utilizzatori delle attività ECM, devono essere informati degli eventuali finanziamenti da sponsor.

Finanziamenti provenienti da fonti governative ed enti pubblici (quali finanziamenti per ricerca scientifica) non sono considerate sponsorizzazioni.

6. Attività e metodologia della formazione

Nell'attuale fase di evoluzione del sistema ECM e di definizione delle funzioni e dei ruoli degli attori istituzionali che sino ad oggi hanno partecipato a tradurre in sistemi operativi la disciplina nazionale in materia, è opportuno, comunque, affrontare una classificazione iniziale della formazione continua che, tenendo conto del principale "portatore di interesse", porti a prevedere tre specifiche categorie di formazione.

1 Formazione individuale

L'operatore sanitario individua e partecipa, su scelta individuale, o attua autonomamente attività di formazione rivolta alla propria crescita professionale;

2 Formazione interna all'azienda

Attraverso la quale l'operatore sanitario partecipa ad attività programmate dall'azienda di appartenenza, da altra azienda o a progetti interaziendali che coniughino obiettivi di crescita professionale del singolo con obiettivi di interesse aziendale ed inerenti anche aspetti di programmazione sanitaria regionale e/o di piano sanitario nazionale. La costituzione di reti di aziende è ritenuta una tra le condizioni essenziali per raggiungere obiettivi condivisi e per consentire scambi di esperienze fra diverse realtà.

[142] Per ulteriori precisazioni sul tema si fa rinvio all'Ordinanza del Ministro della Salute di recente emanazione.

3 Formazione esterna

Attraverso la quale l'operatore sanitario partecipa ad attività formative realizzate con obiettivi di interesse istituzionale.

È del tutto evidente che diverso sarà 1'approccio alle tipologie di attività formativa sopra elencata da parte del personale dipendente da istituzioni sanitarie e socio sanitarie, pubbliche o private accreditate, rispetto a quello dei liberi professionisti. Questi ultimi infatti si riferiranno in particolare alla "formazione individuale" scegliendo liberamente i propri percorsi formativi, la valutazione dei quali dovrà ricadere nell'ambito degli Ordini, Collegi ed Associazioni professionali.

Per ciascuna delle categorie di formazione indicate vengono riportate tipologie di attività formative a queste riconducibili:

1 Formazione individuale
- Partecipazione a congressi
- Partecipazione a corsi residenziali
- Attività scientifica
  - Relazioni a congressi
  - Articoli su riviste
  - Attività di referaggio
- Attività didattica
- Autoformazione

2 Formazione interna all'azienda
- Partecipazione a congressi
- Partecipazione a corsi residenziali
- Attività di formazione "sul campo"
  - Partecipazioni a commissioni/o comitati - Audit clinico
  - Partecipazione a gruppi di miglioramento
  - Attività di addestramento
  - Attività di ricerca

3 Formazione esterna
- Partecipazione a congressi
- Partecipazione a corsi residenziali
- Partecipazione a commissioni e gruppi di lavoro
- Partecipazione ad attività di progetto
- Partecipazione a corsi lunghi di formazione residenziale
  - Attività di formazione manageriale certificata

SCHEMA ATTRIBUZIONE CREDITI FORMATIVI

Attività formativa	Crediti formativi
Congressi e Convegni internazionali accreditati	I crediti attribuiti attraverso la conversione dei crediti originali alla luce del sistema utilizzato dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua
Congressi e Convegni Internazionali non accreditati	I crediti attribuiti attraverso l'attribuzione degli stessi utilizzando i criteri della Commissione Nazionale per la Formazione Continua
Congressi e Convegni organizzati da provider accreditato regionale	**N. 0,75 crediti ora** per Congressi / Convegni realizzati con le caratteristiche della griglia di riferimento
Corsi residenziali organizzati da provider accreditato regionale	**N. 1 credito ora** per corsi residenziali realizzati con le caratteristiche della griglia di riferimento
Corsi residenziali all'estero	**N. 1 credito ora** per corsi rispondenti alla griglia regionale
Relazioni a congressi	**N. 2 crediti** per ogni relazione o poster
Articoli su riviste	**N. 4 crediti** per ogni articolo
Attività di referaggio di articoli scientifici	**N. 1 credito** per ogni articolo
Attività di tutoraggio	**N. 2 crediti** per settimana di attività
Attività di docente / formatore	**N. 1 credito ora**
Attività di "Responsabile scientifico" per attività formative ECM/CPD	**10 % dei crediti attribuiti all'iniziativa**
Attività di tutor d'aula	**N. 0,5 crediti ora**
Partecipazione a Commissioni e Comitati	**N. 2 crediti per ogni riunione**
Audit clinico	**N. 20 crediti** per progetto
Partecipazione a gruppi di Miglioramento	**N. 2 crediti** per ogni riunione
Partecipazione a ricerche	**N. 10 crediti** ogni 6 mesi
Attività di addestramento-Inserimento Lavorativo	**N. 2 crediti** per ogni settimana

L'attività di autoformazione consentirà l'acquisizione di non più del 10% del debito complessivo di crediti formativi.

L'attività didattica e 1'attività scientifica consentiranno complessivamente 1'acquisizione di non più del 50% dei crediti formativi previsti.

7. Criteri per 1'accreditamento dei provider

7.1 Premessa

L'accreditamento dei soggetti pubblici o privati deputati alla realizzazione di attività formativa per "programmi di Educazione Continua in Medicina – ECM" costituisce uno snodo strategico per 1'attivazione del modello operativo-gestionale di formazione continua in Lombardia. La Regione Lombardia per la individuazione di requisiti, criteri e procedure di accreditamento dei provider intende, infatti, esercitare la potestà di regolamentazione propria per la materia della "tutela della salute". È questa una competenza che raccorda quanto sancito nell'Accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni e le Province autonome, della seduta del 20 maggio 2004 – a conferma delle precedenti determinazioni – con 1'esigenza di rendere l'offerta di Educazione Continua in Medicina in ambito regionale più congrua, accessibile e finalizzata a percorsi distintivi di sviluppo professionale del personale sanitario.

La scelta di investire nella regolamentazione dell'accreditamento dei provider si pone in alternativa all'accreditamento dei singoli eventi formativi, il cui impianto risulta attualmente connotato da appesantimenti di natura burocratica, da esponenziali esigenze di strumentazione informatica e di personale addetto con inevitabili ricadute sui costi di gestione del sistema.

Per l'accreditamento dei singoli eventi, qualora la procedura resti in vigore anche oltre il termine indicato dalla CNFC, il riferimento non potrà che rimanere la medesima Commissione.

Dichiarare la preferenza ad un sistema regionale di provider accreditati non preclude, comunque, il diritto di "provider esterni" ad organizzare eventi ECM in Lombardia.

Consente di ricomporre con maggior coerenza il quadro delle responsabilità istituzionali e professionali: esigenza questa sollecitata dalla necessità di ancorare sempre più il processo culturale di valutazione della qualità delle prestazioni sanitario-assistenziali e delle organizzazioni sanitarie ai profili di competenza professionale del personale sanitario.

7.2 Finalità e obiettivi dell'accreditamento dei provider

Il principio di "modalità premiante" assunto a riferimento strategico per la gestione della formazione continua del personale sanitario coinvolge, come ricaduta, la metodologia d'accreditamento, in quanto il provider accreditato dovrà essere in grado di rendere visibilmente efficace 1'effetto migliorativo della formazione svolta, sia direttamente (aziende sanitarie) sia indirettamente (altri enti / organizzazioni). Per analogia, il meccanismo premiante potrebbe essere applicato anche agli stessi provider che, a fronte di una maggiore rigorosità regionale dei criteri d'accreditamento – rispetto a quelli nazionali – potrebbero aver riconosciuto, quale "benefit" l'erogabilità di un maggior numero di crediti, qualora assicurino criteri certi di efficacia per la formazione erogata.

È adottata la definizione corrente di **accreditamento** quale azione amministrativa mediante la quale si determina, per soggetti istituzionali o organismi pubblici o privati, il riconoscimento a svolgere il ruolo di provider, in quanto la relativa organizzazione ed il piano di formazione che erogano, soddisfano i criteri di qualità nella formazione professionale continua per i professionisti della sanità.

L'accreditamento dei provider, attraverso 1'adozione di criteri di qualità per le attività formative, per i relativi processi di erogazione e per i soggetti che erogano dette attività, risponde all'esigenza di tutelare, con caratteristiche di efficacia ed efficienza, le politiche formative regionali per la valorizzazione del personale sanitario.

La previsione che 1'accreditamento comporti il possesso di **requisiti predefiniti e di criteri di qualità** più che introduzione di standard burocratici è considerata come la base di garanzia preventiva (valutazione ex-ante) e di riferimento per la verifica, nel tempo, del mantenimento o della perdita di idoneità nell'erogazione di attività formativa rivolta allo sviluppo delle competenze professionali. **Le procedure di verifica del possesso** dei requisiti e della presenza dei criteri di qualità avranno pari applicazione nei confronti di:

a) soggetti istituzionali ed organismi, tenuti a programmare e realizzare piani di formazione e/o aggiornamento per migliorare 1'esercizio di ruolo agito e di professionalità del personale dipendente;
b) soggetti diversi partecipi alla realizzazione di piani di formazione e/o aggiornamento rispondenti a percorsi di sviluppo di competenze professionali del personale sanitario.

Con il riconoscimento dell'accreditamento il provider di formazione continua per il personale sanitario acquista la responsabilità formativa e gestionale di pianificare, predisporre e realizzare attività di tipo residenziale, di formazione sul campo e/o di formazione a distanza; responsabilità che vengono esplicitate nel PIANO DI FORMAZIONE con valenza almeno semestrale. Inoltre, con 1'assunzione di detta responsabilità, è propria del provider accreditato l'incombenza di pre-assegnare crediti formativi per ogni attività formativa erogata a personale sanitario. Sono le finalità sopraelencate che determinano comunque necessario 1'accreditamento anche per i soggetti istituzionali connotati quali "datori di lavoro, pubblici e privati, che svolgono attività formativa per il proprio personale" e non utilizzabile la possibilità di esonero, presente per il settore produttivo in genere. La Regione Lombardia è responsabile dell'accreditamento di provider che sul territorio regionale realizzano piani di formazione rispondenti a caratteristiche stabilite e, comunque, prerogativa propria dell'accreditamento regionale. A tale fine, la Regione Lombardia definisce le modalità dell'istruttoria, dell'accertamento in loco pre-accreditamento e dei controlli in loco per la verifica della persistenza dei requisiti. Per 1'attuazione dell'iter: istruttoria - verifica - controllo dei requisiti richiesti, può ricorrere a risorse esterne, purché siano garantite l'indipendenza o "terzietà" rispetto ai soggetti da accreditare e procedure di trasparenza.

7.3 Provider accreditati

L'ampio dibattito sulle caratteristiche alle quali riferire 1'attivazione di un sistema di Educazione Continua in Medicina ha comunque consentito di consolidare quegli aspetti di ruolo dei soggetti "provider" che, con 1'accreditamento determinano la **responsabilità formativa** e la **responsabilità gestionale**: valore aggiunto per un sistema che supera la burocratica organizzazione di eventi formativi.

Gli elementi presi a sostegno alla definizione di ruolo del provider accreditato sono:

a) <u>responsabilità formativa riguardante:</u>

- **pianificazione ed erogazione di attività di formazione (**dall'identificazione dei bisogni di formazione alla scelta dei contenuti e delle metodologie da utilizzare) le cui finalità sono premessa alla predisposizione del "piano di formazione",
- **pre-assegnazione dei crediti formativi** per le distinte attività di formazione erogate, da validare nei controlli di congruità,
- **scelta dei metodi di valutazione dell'apprendimento,** nell'ottica di una valutazione delle ricadute della formazione erogata,
- **valutazione dell'insegnamento,** nell'ottica della qualità della formazione percepita dal fruitore.

b) responsabilità gestionale riguardante:

- disponibilità e/o reperimento delle risorse **per le funzioni di "direzione", "coordinamento", "docenza", "analisi della domanda di formazione", "progettazione", "valutazione", "gestione delle risorse finanziarie",**
- disponibilità e/o reperimento delle risorse logistiche e della strumentazione tecnica **in relazione alle metodologie scelte per 1'attività formativa da erogare,**
- indicazione delle risorse finanziarie **da destinare allo scopo e/o delle modalità di reperimento o finanziamento.**

Assunta l'indicazione che il ruolo di provider accreditato può essere svolto da qualsiasi soggetto istituzionale o organismo pubblico o privato, in possesso dei requisiti elencati, ragioni giuridiche ed operative, come la declinazione di specificità di requisiti e le condizioni favorenti la concretizzazione del concetto di **"rete formativa"**, portano a distinguere tre diverse tipologie di provider:

A *Provider aziendali, con riferimento a:*

- Azienda Sanitaria Locale
- Azienda Ospedaliera
- Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico o privato
- Azienda di Servizi alla Persona
- Istituto Zooprofilattico Sperimentale
- Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente
- Ospedale Classificato
- Fondazione attività sanitaria o socio sanitaria
- Casa di Cura privata accreditata
- Struttura socio sanitaria accreditata

B Provider pubblico, con riferimento a:

- Università pubblica
- Ordine e Collegio professionali

C Provider privati, con riferimento a:

- Università privata
- Casa di cura privata
- Associazione professionale
- Agenzia o Società privata di formazione
- Scuola o Istituto di formazione
- Casa Editrice o Azienda di Tecnologie dell'informazione
- Società scientifica[143]

[143] Per le Società Scientifiche viene proposto anche il ruolo di "attore privilegiato" riguardo la relazione come interlocutore della Regione. Qualora una Società Scientifica intenda accreditarsi come provider, NON potrà svolgere contemporaneamente il ruolo di valutazione e verifica, e dovrà sottostare alle determinazioni che in questo periodo dovranno essere assunte sul piano normativo (cfr. in particolare il DM 31/5/2004 del Ministero della Salute) da parte della Conferenza Stato-Regioni.

D *Consorzi pubblici, privati e misti e altre forme associative (comprese quelle temporanee di scopo), con riferimento a:*

- soggetti rientranti nei sopraindicati gruppi e per dichiarate finalità nell'ambito formativo ECM.

NON possono acquisire il ruolo di provider ECM le industrie farmaceutiche, quelle degli strumenti e dei presidi medici.

Allo scopo di snellire il sistema non si ritiene opportuno affrontare classificazioni riferite a *tipologia didattica* e diversificare i provider per la "formazione residenziale" o per la "formazione sul campo" o per la "formazione a distanza".

È opportuno che un provider abbia un **accreditamento unico**, sia che realizzi FR o FAD o FSC. Ovviamente verranno indicati i requisiti minimi, anche tecnici, per poter organizzare eventi formativi delle diverse tipologie, anche per non esprimere a priori limitazioni alle attività formative dei provider per mero criterio burocratico ma consentire, al riguardo, una volontaria autodeterminazione.

I provider di cui alle lettere A), B), C) e D) sono, pertanto, tenuti:

- *a dichiarare specificità di area dell'intervento formativo*
- *a dichiarare e dimostrare di avere le competenze formative per interventi formativi pluridisciplinari:* personale docente interdisciplinare, competenze tecnico-scientifiche, competenze a svolgere formazione interdisciplinare e a rete. Quale conseguenza di tale posizione, tenuto conto degli scopi istituzionali degli Ordini e dei Collegi professionali riguardo la registrazione delle certificazioni di crediti formativi acquisiti dai propri iscritti ed in relazione agli scopi istituzionali dei medesimi, la possibilità di organizzare eventi su argomenti quali etica, deontologia, bioetica, aspetti giuridici e medico-legali connessi all'esercizio della professione – come evidenziato dalla CNFC – è ritenuta possibilità per essere provider accreditabile, purché determinino una chiara distinzione, al loro interno, fra le strutture deputate alla "formazione" e quelle deputate al "monitoraggio valutativo" dei percorsi formativi fruiti dai loro iscritti.

7.4 Requisiti dei provider

Per quanto riguarda i requisiti dei provider, gli aspetti da valutare sono:

- la presenza di idonei elementi di organizzazione,
- strutture e tecnologie adeguate,
- metodologia didattico-formativa con efficacia andragogica,
- contenuti aggiornati e basati sull'evidenza scientifica.

In dettaglio, i soggetti istituzionali o organismi pubblici o privati per il riconoscimento di provider ECM dovranno dimostrare di possedere:

a) Capacità organizzativa

È capacità da correlare all'assunzione delle responsabilità formative del soggetto istituzionale o organismo.

È attestata prioritariamente da atti formali, quali delibera dell'organo competente o da statuto costitutivo.

Deve essere data dimostrazione:

- della disponibilità di una sede operativa con idonea attrezzatura e servizi,
- di personale proprio con compiti di segreteria e amministrazione,

- di una contabilità riservata redatta secondo le norme vigenti,
- da adeguata disponibilità finanziaria in rapporto all'entità dell'impegno programmato.

b) Competenze clinico-assistenziali, tecniche e scientifiche

Le competenze dovranno essere oggettivamente documentate e riferite all'area di intervento del provider. Dovranno essere possedute in proprio o acquisite mediante specifici accordi con altri soggetti che ne documentino il possesso.

Per la garanzia di congruità di tali competenze, il provider dovrà avvalersi di:

- *un Comitato Scientifico*: costituito da professionisti ed esperti di documentata capacità ed esperienza nel campo della formazione. Il Comitato Scientifico assicura la corrispondenza tra le attività previste nel piano di formazione ed i fabbisogni formativi della/delle categorie professionali per le quali il provider organizza gli interventi di formazione. Cura in particolare la interdisciplinarietà del modello seguito, le analisi di efficacia e di efficienza formativa, 1'implementazione delle attività educazionali medesime.
- *Responsabili Scientifici* per ogni evento/attività formativa organizzata. Il Responsabile Scientifico è un professionista con documentata esperienza e capacità nell'ambito degli specifici contenuti e delle professioni sanitarie per le quali viene organizzata 1'attività formativa.
- *Docenti/Formatori*: in relazione alle tipologie dell'attività formativa ed ai contenuti delle medesime.

c) Competenze andragogiche

Le competenze andragogiche sono da riferire a pregressa documentata attività nel settore della formazione. Possono essere competenze possedute in proprio dal provider o da queste acquisite a seguito di specifici accordi con soggetti che abbiano tale documentata capacità.

II provider dovrà produrre al riguardo dettagliata relazione e darne riferimento al Comitato Scientifico.

d) Disponibilità di strutture e strumenti didattici idonei

Da possedere in proprio o mediante accordi, convenzioni o contratti di locazione.

- Per erogazione di attività Formazione a distanza: la disponibilità, in proprio o tramite accordi, convenzioni o locazioni di strumentazione, materiali e competenze tecniche ed informatiche ed eventualmente editoriali.
- Per la Formazione sul campo

Le competenze tecniche e clinico-assistenziali riguardano le strutture clinico-assistenziali, i servizi diagnostici, di prevenzione, di riabilitazione e di cure primarie, propri di provider aziendale o di "rete istituzionale" quale viene a configurarsi la forma giuridica di "provider associazione temporanea di scopo".

e) Affidabilità economica

È requisito connotato a seconda della tipologia del provider:

- *provider aziendale:* all'indicazione della responsabilità gestionale di trasparenza di bilancio, si associa 1'istituto contrattuale delle risorse da destinare alla formazione del personale e, di conseguenza, la esplicitazione quanti-qualitativa della relativa destinazione;

- *provider pubblico:* indicazione distinta tra risorse economiche proprie e/o quote di finanziamento acquisite a norma delle disposizioni compatibili alle responsabilità gestionali istituzionali;
- *provider privati:* sono soggetti per i quali è chiesta la presentazione della documentazione antimafia prevista dalla Legge n. 575/1965. La presentazione è richiesta anche nei casi di "Associazione temporanea di scopo".

I bilanci di riferimento devono indicare le modalità di finanziamento delle attività formative del piano di formazione.

A questo requisito viene abbinata la dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse, in particolare sulle sponsorizzazioni e sulle partnership del provider in toto o di suoi componenti rappresentativi, nei confronti di aziende operanti nel settore sanitario.

f) Certificazione di qualità

Il possesso di un sistema di gestione per la qualità certificato ai sensi della Norma UNI EN ISO 9001:2000 è stato indicato quale requisito per l'accreditamento di strutture del sistema della formazione regionale. In considerazione che la Legge regionale n. 31/1997 e successive modifiche, prevede la certificazione di qualità per la produzione, l'erogazione ed il controllo delle prestazioni e dei servizi sanitari, si indica necessaria tale certificazione anche per le attività formative CPD, sottolineando che può essere ristretta alle attività proprie della formazione (procedure di studio, progettazione, organizzazione, erogazione e valutazione), escludendo la necessità della certificazione di tutta la struttura, che creerebbe problemi difficilmente solubili per strutture particolarmente complesse (ad esempio, Aziende Sanitarie, Istituzioni universitarie, Ordini professionali, ecc.)[144].

Si ritiene ammissibile l'accreditamento "provvisorio" per un periodo massimo di un anno dalla data di avvio del sistema. Per la certificazione di qualità si ritiene altresì utile un pronunciamento da parte di organismi all'uopo definiti (ad esempio la FISM) per definire in modo chiaro, semplice e congruo il dettaglio delle procedure sulle quali deve essere certificata la qualità.

g) Residenza e/o stabile organizzazione nel territorio della Regione Lombardia.

È requisito essenziale per l'accreditamento la residenza e/o la stabile organizzazione di provider nel territorio della Regione Lombardia.

Un provider accreditato in altra regione o a livello nazionale può organizzare eventi formativi in Lombardia (cfr "Formazione esterna").

Si delinea con questi criteri e con le osservazioni precedenti, una maggiore autonomia di azione per i provider accreditati dalla Regione Lombardia. Per meglio valutare le specificità d'intervento degli stessi, e quindi anche le competenze in merito ai requisiti stabiliti, tutti i provider dovranno, per ottenere l'accreditamento, in analogia a quanto già accade da parte delle strutture pubbliche e private accreditate con il SSN e il SSR, elaborare un PIANO FORMATIVO che comprenda almeno i seguenti punti:

a) Tipologie di utenti cui gli eventi formativi saranno rivolti.

[144] È questo un punto sul quale si ritiene necessario un ulteriore approfondimento. In particolare auspicando la possibilità di favorire le strutture che, pur potendo erogare formazione di qualità, sarebbero eccessivamente penalizzate sul piano economico organizzativo da un obbligo alla certificazione "tout court". La Regione potrebbe attivare accordi con alcuni istituti di certificazione per abbattere i costi o accettare una situazione provvisoria di non certificazione da parte del provider nella fase sperimentale.

b) Analisi dei bisogni formativi.

c) Tipo di metodologia formativa adottata.

d) Dettaglio del percorso formativo con particolare riguardo agli obiettivi formativi (di interesse nazionale, regionale, ecc.) perseguiti.

e) Indicazione dell'eventuale programma interdisciplinare adottato, con "focus" su un obiettivo, rivisitato nel modello a rete[145].

f) Indicatori utilizzati per la valutazione dei risultati in termini di efficacia, efficienza e appropriatezza.

Il piano formativo dovrà avere coerenza interna sui contenuti privilegiando l'intervento "a rete": sia per la possibilità di comporre un piano che preveda l'intervento integrato di diversi provider (ad esempio in obiettivi formativi legati alla prevenzione), sia per il grado di interdisciplinarietà della formazione nel suo insieme.

7.5 Indicatori di appropriatezza, efficienza ed efficacia della formazione

Il piano formativo che i provider accreditati devono predisporre deve prevedere almeno tre step, da svolgere in proprio o collegandosi (per i provider non aziendali, ad esempio) ad organismi preposti alla valutazione ed indicati dalla Regione Lombardia:

a) *La valutazione dell'evento formativo*, che deve essere costituita da un questionario di "customer satisfaction" riguardo all'apprendimento, elaborato sulla base della rilevanza degli argomenti trattati, della qualità educativa, e della efficacia percepita rispetto allo sviluppo professionale continuo. Il questionario può essere implementato dal provider seguendo criteri standard o svolto in collaborazione con enti competenti (società di certificazione, Società scientifiche nazionali, ecc.).

b) *La valutazione a breve termine*, da parte della struttura d'appartenenza degli utenti nel caso di formazione aziendale, o come "follow-up" autovalutativo nel caso di formazione esterna. In tale valutazione entreranno indicatori quali 1'aumento di conoscenze, 1'acquisizione di competenze, il grado di soddisfazione dell'utenza sanitaria, ecc.

c) *La valutazione a lungo termine*, svolta con le caratteristiche di cui al punto b), comprendente aspetti più generali di miglioramento indotto dall'evento nella gestione sanitaria, degli stili di vita, anche in senso epidemiologico, ecc.

7.6 Procedura per 1'accreditamento

Premesso che il rilascio dell'accreditamento è di competenza regionale e che la Regione Lombardia potrà individuare eventuali risorse esterne a cui demandare il compito di svolgere l'istruttoria, indicandone procedure e requisiti minimi, si ritiene opportuno avviare il sistema regionale con una fase di **accredito provvisorio**, per un periodo massimo di un anno, da sottoporre a monitoraggio.

La proposta considera la presenza nel territorio regionale sia di Aziende sanitarie già partecipi della sperimentazione per 1'accreditamento di provider, attivata dalla Conferenza Nazionale per la Formazione Continua, ma anche la presenza di istituzioni che sono ancora

[145] Questo aspetto di indicatore di processo risulta particolarmente importante, andrebbe valutato sull'appropriatezza della formazione in relazione agli obiettivi formativi nazionali, regionali e sull'interdisciplinarietà.

in un percorso di definizione delle locali competenze per la predisposizione di un piano di formazione idoneo a soddisfare i fabbisogni formativi del loro personale dipendente, implementando alle tradizionali attività di formazione quelle della formazione sul campo.

Per la procedura dovranno essere definiti:

- *periodo per la presentazione delle istanze di accreditamento,*
- *le modalità di presentazione della domanda,*
- *le dichiarazioni del legale rappresentante dell'istituzione / organismo a corredo della domanda,*
- *le autocertificazioni di possesso dei requisiti,*
- *gli eventuali atti attestanti 1'acquisizione di competenze da altri soggetti,*
- *la documentazione riferita al piano di formazione che l'istituzione / organismo prevede di erogare.*

A riferimento dell'istruttoria, dovranno anche essere pubblicizzate indicazioni riguardo:

- *il tempo a disposizione per la pronuncia,*
- *il tempo a disposizione per eventuali richieste di completamento / supplemento di istruttoria,*
- *forme e modalità per un riesame istruttorio per le situazioni di una prima pronuncia negativa,*
- *condizioni e criteri per eventuali deroghe del possesso di requisiti,*
- *criteri a cui riferire la validità dell'accreditamento. Quale criterio utile da considerare si indica l'entità degli eventi realizzati nel tempo di riferimento del piano di formazione depositato con l'istanza di accreditamento. Si indica la soglia minima di 4/5 degli eventi proposti.*

La Regione Lombardia o l'organismo a ciò deputato mediante visite ispettive, attivate allo scopo, dovrà verificare la sussistenza dei requisiti per 1'accreditamento.

Il provider con pronuncia positiva e pertanto accreditato, dovrà essere iscritto in un elenco.

La definizione delle modalità di pronuncia come delle caratteristiche dell'iscrizione e della permanenza in detto elenco, anche per il relativo implicito carattere oneroso, attengono ambiti decisionali della Regione Lombardia.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

Premessa

Nel periodo in cui questo lavoro va in stampa è stata sottoscritta l'ipotesi contrattuale riguardante il secondo biennio economico 2004 – 2005 per entrambe le aree contrattuali; la sottoscrizione è avvenuta nella giornata del 9 marzo 2006 e non ha visto la condivisione delle organizzazioni sindacali CGIL (per tutte e due le aree), CISL (per la sola area SPTA), AUPI (per l'area SPTA) e ANPO (per l'area medico – veterinaria).

L'ipotesi sarà sottoposta alla procedura di esecutività descritta nella prima parte di questo manuale. Proprio la non definizione del testo conclusivo non consente di commentare a fondo i singoli articoli che compongono l'ipotesi medesima; di seguito si pongono, però, in risalto le novità presentate, rinviando al testo finale la lettura completa.

L'ipotesi si compone di 14 articoli, suddivisi in tre parti e in cinque capi.

Gli articoli 1, 2, 3 e 4 determinano il campo di applicazione e gli incrementi contrattuali riferiti allo stipendio tabellare che risulta fissato a regime in 40.031.00 euro.

L'articolo 5 riguarda la "retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo"; esso si sviluppa con le stesse caratteristiche degli articoli analoghi del Iº biennio, assegnando gli incrementi agli incarichi assegnati e ricoperti dal singolo dirigente.

Nell'ambito di questo articolo è contenuta la prima novità; infatti al comma 5 si prevede che gli incrementi individuati nelle tabelle dei commi 1, 2 e 3 e relativamente ai soli incarichi della lett. c) vanno attributi esclusivamente ai dirigenti che possedevano alla data del 31 dicembre 2001 la posizione così composta: parte fissa euro 4100,66 e parte variabile euro 2.520,30.

Questa composizione deriva dalla definizione individuale posseduta dai dirigenti in applicazione del CCNL 5 dicembre 1996. I dirigenti che hanno avuto nel corso degli anni un incarico della stessa tipologia, in conseguenza della regola generale descritta nel commento alle disposizioni del primo biennio, hanno raggiunto eventualmente lo stesso valore dell'incarico attraverso la rivalutazione della componente variabile della posizione (variabile aziendale) e, di conseguenza, questi ultimi sono esclusi dal beneficio previsto dal presente articolo 5, nelle decorrenze ivi individuate.

In una seconda fase, dopo l'entrata in vigore del contratto del secondo biennio, attraverso l'applicazione della regola dinamica, prevista dal comma 7 dell'articolo 5, è possibile attribuire il nuovo valore della posizione minima unificata anche ai dirigenti con incarico di cui alla lett. c) purché si verifichi la presenza di tre elementi che sono:

1 la maturazione del quindicesimo anno di esperienza professionale (calcolata negli stessi termini utili per l'acquisizione della fascia dell'esclusività);
2 la definizione del percorso di valutazione con esito positivo (la valutazione è la medesima di quella prevista sempre per l'esclusività);

3 la disponibilità (nel testo contrattuale "ove disponibile") di un incarico la cui posizione minima unificata era stata rivalutata dalla disposizione del precedente comma 6.

La presenza di questi elementi, per consentire il "riposizionamento" nel nuovo livello stabile di posizione minima unificata, deve avere carattere di contemporaneità ovvero contestualità. In altri termini, la presenza di disponibilità economiche nel fondo, ma non la disponibilità di incarichi, di cui al comma 6, consente all'Azienda di rivalutare la parte variabile della retribuzione di posizione, ma non consente la ridefinizione della posizione minima unificata sopra citata.

Nell'ultimo periodo del comma 7 è fatta salva la facoltà da parte delle aziende di conferire, con le previste modalità, altri incarichi tra quelli previsti nelle tavole di cui ai commi 1, 2 e 3. Anche in questo caso il valore dell'incarico, rispetto alla posizione minima unificata posseduta, individualmente, dal dirigente verrà raggiunto con una rivalutazione coerente della parte variabile (aziendale).

L'articolo 6 prevede, in termini analoghi a quelli appena descritti, la nuova "retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo".

L'articolo 7 riguarda la retribuzione di cui agli articoli 5 e 6 per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento. In quest'ambito trovano conferma le disposizione, ivi compresa la quantificazione, degli articoli 46 e 47 del ccnl 3 novembre 2005.

All'articolo 8 troviamo la seconda novità che, come abbiamo già avuto modo di anticipare nella parte relativa al Iº biennio, prevede il compenso di 50 euro per ogni turno di guardia notturna svolto in orario di lavoro ovvero fuori del medesimo e soggetto a riposo compensativo. Tale compenso si somma all'indennità notturna prevista dall'articolo 51, comma 1 del ccnl 3 novembre 2005. Il turno notturno di guardia prestato fuori dell'orario di lavoro e retribuito con la retribuzione di lavoro straordinario (nelle quote fissate dall'articolo 11, comma 9), non dà luogo all'erogazione del compenso sopra citato.

L'articolo 9 dispone degli effetti dei benefici economici, confermando l'assetto già consolidato.

Gli articoli 10, 11 e 12 disciplinano, confermandoli nella natura, nelle regole generali di dinamicità e formazione, i tre fondi contrattuali: posizione, condizioni di lavoro e risultato.

Le novità sono:

- *fondo posizione* (articolo 10): esso viene incrementato delle risorse individuate negli articolo 5 e 6 alle scadenze indicate nei medesimi. Un ulteriore incremento (di 3 euro – mese, per 13 mensilità, per dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) è previsto, a decorrere dal 31 dicembre 2005, e le risorse così definite vengono finalizzate, prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.
- *Fondo condizioni di lavoro* (articolo 11): il fondo viene incrementato delle risorse utili per il finanziamento del compenso per turno di guardia di cui al precedente articolo 8. Viene prevista al comma 6 la possibilità in presenza di certezza di spesa, da attuarsi in sede di contrattazione aziendale, di spostare quota parte delle risorse incrementali nel fondo di posizione. Il comma 6 riguarda specificatamente i dirigenti veterinari, mentre il successivo comma 7 dispone analoga procedura per i dirigenti medici, fatto salvo e successivamente alla compensazione regionale di cui al citato articolo 8, comma 4.
- *Fondo risultato* (articolo 12): in quest'ambito l'unica novità è riportata al comma 4 e riguarda la definizione delle quote eventualmente date in acconto (o per stadi di avanzamento). Si prevede che l'incremento previsto dallo stesso articolo 12 nonché il 50%

delle quote eventualmente date sottoforma di acconto sia dato a consuntivo, in relazione al raggiungimento del risultato e nel termine massimo di un semestre.

L'articolo 13, dispone l'assegnazione di una tantum; si è ricorso a tale operazione in quanto rimanevano non assegnate per l'anno 2004 e per l'anno 2005 alcune risorse economiche che, dal 2006, servono per la retribuzione delle condizioni di lavoro. Per l'area STPA non è prevista l'assegnazione di una tantum.

Infine l'articolo 14 conferma alcune norme e provvede alla correzione di alcuni errori materiali.

APPENDICE

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

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

Per l'ARAN:

Avv. Guido Fantoni - Presidente .....firmato.....

Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali		**Confederazioni sindacali**		
CGIL MEDICI	firmato	CGIL	firmato	
FED. CISL MEDICI COSIME	firmato	CISL	firmato	
FED MEDICI aderente alla UIL	firmato	UIL	firmato	
CIVEMP (SIVEMP – SIMET)	firmato			
FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo)	firmato			
UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)	firmato	CONFEDIR	firmato	
CIMO ASMD	firmato			
ANAAO ASSOMED	firmato	COSMED	firmato	
ANPO (ammessa con riserva)	firmato			

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

INDICE

PARTE I – NORMATIVA

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I
Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - Relazioni e Diritti Sindacali

CAPO I - Obiettivi e strumenti
Art. 3 Relazioni sindacali
Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa
Art. 5 Tempi e procedure per la stipulazione e il rinnovo del contratto collettivo integrativo
Art. 6 Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

CAPO II - Forme di partecipazione
Art. 7 Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

CAPO III - Prerogative e diritti sindacali
Art. 8 Norma di rinvio ed integrazioni
Art. 9 Coordinamento regionale

TITOLO III - Rapporto di lavoro

CAPO I - Struttura del rapporto
Art. 10 Caratteristiche del rapporto di lavoro
Art. 11 Modifiche ed integrazioni
Art. 12 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa
Art. 13 Rapporti di lavoro ad esaurimento

CAPO II - Orario di lavoro
Art. 14 Orario di lavoro dei dirigenti
Art. 15 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
Art. 16 Servizio di guardia
Art. 17 Pronta disponibilità
Art. 18 Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000

CAPO III - Istituti di peculiare interesse
Art. 19 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro
Art. 20 Comitato dei garanti
Art. 21 Copertura assicurativa
Art. 22 Disciplina transitoria della mobilità
Art. 23 Formazione ed ECM
Art. 24 Disposizioni particolari

CAPO IV - Verifica e valutazione dei dirigenti
Art. 25 La verifica e valutazione dei dirigenti
Art. 26 Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti
Art. 27 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

Art. 28 Effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
Art. 29 La valutazione negativa
Art. 30 Effetti della valutazione negativa dei risultati
Art. 31 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti
Art. 32 Norma finale del sistema di valutazione

PARTE II – TRATTAMENTO ECONOMICO

BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

TITOLO I - Trattamento economico

CAPO I - Struttura della retribuzione
Art. 33 Struttura della retribuzione dei dirigenti
Art. 34 Indennità integrativa speciale

CAPO II - Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo
Art. 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002-2003
Art. 36 Indennità

CAPO III - Biennio 2002-2003 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo
Art. 37 La retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo
Art. 38 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

CAPO IV - Biennio 2002-2003 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo
Art. 39 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici con rapporto di lavoro non esclusivo
Art. 40 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo

CAPO V - Nuovi stipendi tabellari e retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo dal 31 dicembre 2003
Art. 41 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari. Conglobamenti
Art. 42 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003
Art. 43 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003

CAPO VI - Biennio 2002-2003 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento
Art. 44 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento

Art. 45 Indennità di specificità medico – veterinaria
Art. 46 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento
Art. 47 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento
Art. 48 Ex medici condotti ed equiparati
Art. 49 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici già a tempo definito
Art. 50 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari già con rapporto di lavoro ad esaurimento

CAPO VII - INDENNITÀ
Art. 51 Indennità per turni notturni e festivi
Art. 52 Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria

CAPO VIII
Art. 53 Effetti dei benefici economici

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

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

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

Allegato 1: Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)
Allegato 2
Allegato 3
Allegato 4
Allegato 5
Allegato 6
Allegato 7

Dichiarazioni a verbale e congiunte

PARTE I

Titolo I
Disposizioni generali

Capo I

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

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

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

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

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

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

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "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 del CCNL 8 giugno 2000.

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

Art. 2
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

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

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

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

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

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993.

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

Titolo II
Relazioni e diritti sindacali

Capo I
Obiettivi e strumenti

Art. 3
RELAZIONI SINDACALI

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

Art. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

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

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

B) criteri generali per:

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

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

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

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

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico deri-

vante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9 comma 4.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE ED IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

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

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

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

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

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

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

7. L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

Art. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

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

A) Informazione

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

B) Concertazione

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:
  - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
  - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

- criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

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

C) Consultazione

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

a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni".

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

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

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

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

Capo II
Forme di partecipazione

Art. 7
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL *MOBBING*

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

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

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

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

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito 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.

Capo III
Pregogative e diritti sindacali

Art. 8
NORMA DI RINVIO ED INTEGRAZIONI

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

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

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

Art. 9
COORDINAMENTO REGIONALE

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. 5. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l' art. 5, comma 2.

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

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

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

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

Titolo III
Rapporto di lavoro

Capo I
Struttura del rapporto

Art. 10
CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.

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

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

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

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

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

7. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende – secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture –,negoziano con le *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.

Art. 11
MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

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

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

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

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) valutazione comparata del *curriculum* prodotto dei dirigenti interessati".

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

C) A decorrere dal 30 maggio 2004, il comma 11 dell'art. 27 non è più applicabile nel conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa o di struttura semplice.

Art. 12
EFFETTI DEL PASSAGGIO DAL RAPPORTO ESCLUSIVO AL RAPPORTO NON ESCLUSIVO E VICEVERSA

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

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

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

- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art 43;

- è inibita l'attività libero-professionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data – costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all' opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene la retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 (modificato dall'art. 10, comma 3 nonché dall'art. 58). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Art. 13
RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

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

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48.

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

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

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

Capo II
Orario di lavoro

Art. 14
Orario di lavoro dei dirigenti

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

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

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

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

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare per tali presta-

zioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri delle aziende nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 16. 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 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell' art. 6.

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

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

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

Art. 15
ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI CON INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

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

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

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

Art. 16
SERVIZIO DI GUARDIA

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

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

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

c) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.

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

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

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

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

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

Art. 17
PRONTA DISPONIBILITÀ

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

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

3. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia dell'art. 16 ed è organizzato utilizzando

dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti dell'art. 14.

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

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

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

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

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

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

Art. 18
INTEGRAZIONE DELL'ART. 55 DEL CCNL 8 GIUGNO 2000

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto, dopo il comma 2 dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000, è aggiunto il seguente:

> "2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare – eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14 comma 6 – rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. È inoltre necessario che:
>
> - sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
> - siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
> - sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
> - la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi."

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

Capo III
Istituti di peculiare interesse

Art. 19
EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua

richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

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

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

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

Art. 20
COMITATO DEI GARANTI

1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano che:

- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni";
- il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Art. 21
COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.

4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000.

6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

Nota esplicativa dell'art. 21

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

Art. 22
DISCIPLINA TRANSITORIA DELLA MOBILITÀ

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

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

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

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

Art. 23
FORMAZIONE ED ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere

fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D. lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della 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 del CCNL 10 febbraio 2004, 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 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4. Dato il carattere tuttora – almeno in parte – sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l' acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 *quater* del D. lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2**.** Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione – anche quella continua – rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Art. 24
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. L'art. 23 del CCNL 5 dicembre 1996 è così integrato:
   - al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità".

- al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:
  "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".
- al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo:
  "Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato".

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

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

4. Il comma 7 dell'art. 70 del CCNL 5 dicembre 1996, come indicato nell'allegato n. 3, è integrato con le seguenti voci retributive:

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

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

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

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

8. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 9 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata – cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

9. Ad integrazione e chiarimento del CCNL di interpretazione autentica del 4 luglio 2002 e sempre a titolo di interpretazione autentica dell'art. 55 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo) è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4.

10. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 39, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure da attivare in base ai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
- verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulle posizioni di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
- applicazione dell'art. 31, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;
- applicazione del citato art. 31 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera h) del presente contratto.

11. Ad integrazione dell'art. 39, comma 10, del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli artt. 42 e 43, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.

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

13. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito: "tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico

già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000".

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

15. All'art. 20 del CCNL 10 febbraio 2004, sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche:

- al comma 3 prima del punto e dopo la parola in godimento sono aggiunte le seguenti parole: "e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi";
- al comma 5, prima del punto e dopo la data "1996"sono aggiunte le seguenti parole: "e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000".

16. Al termine del comma 2, dell'art. 28 del CCNL 10 febbraio 2004 dopo le parole "di regola entro il mese successivo" sono aggiunte le parole "tenuto conto delle ferie maturate e non fruite".

17. All'art. 38, comma 2 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 dopo le parole di cui all'art. 3" vanno aggiunte le parole "ed all'art. 4" omesse per errore materiale.

Capo IV
Verifica e valutazione dei dirigenti

Art. 25
LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

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

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

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

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.

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

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

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

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

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

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

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

Art. 26
ORGANISMI PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITÀ DEI DIRIGENTI

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio tecnico;

b) il Nucleo di valutazione;

2. <u>Il Collegio tecnico</u> 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. <u>Il Nucleo di valutazione</u> procede alla verifica e valutazione annuale:

a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;

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

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

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 27
MODALITÀ ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI RAGGIUNTI

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda**:**

1) <u>Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:</u>

a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;

c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) <u>Per tutti gli altri dirigenti</u>:

a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 28
MODALITÀ ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI

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

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ;

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

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

j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:
   - la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
   - l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
   - la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40. 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;

c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28, comma 9, e 29, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 29
LA VALUTAZIONE NEGATIVA

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26 comma 3, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Art. 30
EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI

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

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

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

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

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

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

Art. 31
EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI SUGLI INCARICHI ED ALTRI ISTITUTI

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

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

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

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di

posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

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

Art. 32
NORMA FINALE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

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

BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

PARTE II
Trattamento Economico

Titolo I
Trattamento Economico

Capo I
Struttura della retribuzione

Art. 33
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI

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

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

1) stipendio tabellare;
2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) indennità di specificità medico-veterinaria;
5) retribuzione di posizione minima contrattuale – di parte fissa e variabile – prevista dagli articoli da 37 a 40 e artt. 46 e 47 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 42 e 43;
6) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

1) retribuzione di posizione – parte variabile aziendale – sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000;
3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 65, comma 6, del CCNL 5 dicembre 1996;
4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 38, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000).

2. L'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico – fondamentale ed accessorio – di competenza dei dirigenti medici e veterinari, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

Art. 34
INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE

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

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

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

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

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

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

Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 28.750,00.

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

ART. 36
INDENNITÀ

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico-veterinaria, prevista dall'art. 37, comma 2 del CCNL del 8 giugno 2000 resta fissata nella misura di € 7.746,85 annui lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002 l'indennità di specificità medico-veterinaria prevista dall'art. 38, comma 2 per i dirigenti di ex II livello al 30.7.1999 rimane fissata nella misura di € 10.329,14 annui lordi, a titolo personale.

3. L'indennità per l'incarico di direzione di struttura complessa, prevista dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, per i dirigenti assunti a decorrere dal 31 luglio 1999 rimane fissata nella misura di € 9.432,05.

4. L'indennità di esclusività rimane fissata nelle seguenti misure:

- Dirigente con incarico di struttura complessa € 16.523,52
- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 12.394,97

- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 9.094,81
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 € 2.253,30

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

Capo III
Biennio 2002-2003

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo

Art. 37
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA DEI DIRIGENTI MEDICI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

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

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

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale Al 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale Al 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	6.197,48	4.204,47	10.401,95	1.260,00	7.457,48	4.204,47	11.661,95
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	5.681,02	3.640,50	9.321,52	1.260,00	6.941,02	3.640,50	10.581,52
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	5.164,56	3.623,97	8.788,53	1.260,00	6.424,56	3.623,97	10.048,53
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.721,30	3.634,30	9.355,60	694,80	6.416,10	3.634,30	10.050,40
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,66	2.520,30	6.620,96	445,20	4.545,86	2.520,30	7.066,16
Dirigente equiparato	1.032,91	5.588,05	6.620,96	445,20	1.478,11	5.588,05	7.066,16
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.234,70	3.267,61	445,20	1.478,11	2.234,70	3.712,81

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	7.457,48	4.204,47	11.661,95	1.894,80	9.352,28	4.204,47	13.556,75
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	6.941,02	3.640,50	10.581,52	1.894,80	8.835,82	3.640,50	12.476,32
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	6.424,56	3.623,97	10.048,53	1.894,80	8.319,36	3.623,97	11.943,33
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.416,10	3.634,30	10.050,40	1.045,20	7.461,30	3.634,30	11.095,60
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.545,86	2.520,30	7.066,16	668,40	5.214,26	2.520,30	7.734,56
Dirigente equiparato	1.478,11	5.588,05	7.066,16	668,40	2.146,51	5.588,05	7.734,56
Dirigente < 5 anni	1.478,11	2.234,70	3.712,81	668,40	2.146,51	2.234,70	4.381,21

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

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

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

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

Art. 38
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA PER I DIRIGENTI VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000.

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

Capo IV
Biennio 2002-2003

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo

Art. 39
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA PER I DIRIGENTI MEDICI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

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

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

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

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

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

	Retribuzione di posizione in euro					
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	5.565,15	2.102,23	7.667,38	1.200,00	6.765,15	2.102,23	8.867,38
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	5.048,69	1.820,25	6.868,94	1.200,00	6.248,69	1.820,25	8.068,94
Dirigente già incarico struttura. Complessa: area territorio	4.532,24	1.811,98	6.344,22	1.200,00	5.732,24	1.811,98	7.544,22
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.121,52	1.817,15	6.938,67	990,00	6.111,52	1.817,15	7.928,67
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.312,49	1.260,15	4.572,64	787,60	4.100,09	1.260,15	5.360,24
Dirigente equiparato	1.644,61	2.794,03	4.438,64	921,60	2.566,21	2.794,03	5.360,24
Dirigente < 5 anni	1.542,51	1.117,35	2.641,86	787,60	2312,11	1.117,35	3.429,46

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

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

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

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

Art. 40
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA PER I DIRIGENTI VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000 nonché degli

artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio come integrati dall'art. 38 del CCNL 10 febbraio 2004 (emendato dall'art. 24, comma 17 del presente contratto), risulta così fissata:

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

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento di parte fissa	fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	3.632,24	1.745,62	5.377,86	720,00	4.352,24	1.745,62	6.097,86
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	3.632,24	1.630,45	5.262,69	750,00	4.382,24	1.630,45	6.012,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.441,52	1.800,11	6.241,63	600,00	5.041,52	1.800,11	6.841,63
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.820,89	1.064,68	3.885,57	600,00	3.420,89	1.064,68	4.485,57
Dirigente equiparato	1.032,91	2.598,55	3.631,46	738,78	1.771,69	2.598,55	4.370,24
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.040,14	2.073,05	568,78	1.601,69	1.040,14	2.641,83

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	4.352,24	1.745,62	6.097,86	914,83	5.267,07	1.745,62	7.012,69
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	4.382,24	1.630,45	6.012,69	1.000,00	5.382,24	1.630,45	7.012,69
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.041,52	1.800,11	6.841,63	874,67	5.916,19	1.800,11	7.716,30
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.420,89	1.064,68	4.485,57	874,67	4.295,56	1.064,68	5.360,24
Dirigente equiparato	1.771,69	2.598,55	4.370,24	990,00	2.761,69	2.598,55	5.360,24
Dirigente < 5 anni	1.601,69	1.040,14	2.641,83	787,63	2.389,32	1.040,14	3.429,46

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

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

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

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

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

Art. 41
NUOVO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CONGLOBAMENTI

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

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

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13ª mensilità), lo stipendio tabellare annuo di cui all'art.35, comma 2, comprensivo, per € 7.169,97, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;
- per € 5.360,24 (€ 5.806,93 compresivi della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli articoli da n. 37 a n. 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 54;
- per € 1.245,24 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 56.

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

- per € 28.750,00, lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2 comprensivo, per € 7.169,97, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua, dell'art. 34;
- per € 4.381,21 (€ 4.746,31 compresivi della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 37 e 38 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 54;
- per € 1.245,24 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dall'art. 56;
- per € 979,02 (€ 1.060,61 compresivi della 13ª mensilità) le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 31 dicembre 2001 confluiscono nel fondo di cui all'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del citato CCNL del II biennio.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

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

Art. 42
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO RIDETERMINAZIONE DAL 31 DICEMBRE 2003

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

A) Dirigenti Medici

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

B) Dirigenti veterinari

	Retribuzione di posizione in euro				
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	8.039,76	3.491,24	11.531,00	5.360,24	6.170,76
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.270,10	3.260,90	11.531,00	5.360,24	6.170.76
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.998,10	3.600,22	10.598,32	5.360,24	5.238,08
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.377,46	2.129,35	7.506,81	5.360,24	2.146,57
Dirigente equiparato	2.309,71	5.197,10	7.506,81	5.360,24	2.146,57
Dirigente < 5 anni	2.300,93	2.080,28	4.381,21	4.381,21	0,00

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

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

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

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

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

Art. 43
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO RIDETERMINAZIONE DAL 31DICEMBRE 2003

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

A) Dirigenti Medici

	Retribuzione di posizione in euro				
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0.00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

B) Dirigenti veterinari

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

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui al comma 4 degli artt. 39 e 40.

3. Al dirigente cui, dopo il primo inquadramento, la retribuzione di posizione minima risulti totalmente conglobata e non sia stata attribuita la retribuzione di posizione variabile aziendale, la retribuzione di posizione risulterà pari a zero, salvi – successivamente – i più favorevoli effetti dell'art. 28 che comportino con il conferimento di un altro incarico. In tal caso la nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale seguendo la metodologia dell'esempio dell'allegato n. 7, punto 3, primo caso.

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

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.

6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'allegato n. 7, punto 3, II caso, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.

7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28 allo stesso è applicabile il comma 3.

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

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

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

Art. 44
INCREMENTI CONTRATTUALI E STIPENDI TABELLARI DEI MEDICI A TEMPO DEFINITO E DEI VETERINARI AD ESAURIMENTO

1. Dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13**,** è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: € 44,35

b) Dirigenti veterinari: € 61,81

Dall'1 gennaio 2002 lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 13.366,67 per i medici

€ 18.576,53 per i veterinari

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

Incrementi IIS

a) Medici: € 51,98 ed € 535,25

b) Veterinari: € 72,44 ed € 551,54

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

€ 20.413,43 per i medici

€ 26.064,29 per i veterinari

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

Art. 45
INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICO-VETERINARIA

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico-veterinaria spettante ai dirigenti dell'art**.** 44, comma 1 resta fissata nella misura annua lorda in atto goduta di € 2.065,83 per i dirigenti già di II livello e di € 1.032,92 per gli altri dirigenti, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio.

2. L'indennità di cui al comma 1 è annua, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 46
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI MEDICI CON RAPPORTO DI LAVORO AD ESAURIMENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO AD ESAURIMENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 48
EX MEDICI CONDOTTI ED EQUIPARATI

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

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

Art. 49
CONGLOBAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA RIDETERMINAZIONE PER I MEDICI A TEMPO DEFINITO

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

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

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

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

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

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

Art. 50
CONGLOBAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA RIDETERMINAZIONE PER I VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO AD ESAURIMENTO

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

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

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

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

Capo VII
Indennità

Art. 51
INDENNITÀ PER TURNI NOTTURNI E FESTIVI

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

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

Art. 52
INDENNITÀ UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA

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.

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

Capo VIII

Art. 53
EFFETTI DEI BENEFICI ECONOMICI

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi da I a VI del presente contratto – hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare dell'art. 19, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

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

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 37; assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40;
- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

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

Capo IX
I Fondi aziendali

Art. 54
FONDO PER L'INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITÀ DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Il fondo previsto, rispettivamente, dagli artt. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera c) del presente contratto; lettere c) e d). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
- commi 3, 4, 6 e 7;
- il comma 5 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

3. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- comma 2 lettera c). Le lettere a) e b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo;
- commi 3 e 4.

4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo è integrato con le modalità previste dalle seguenti norme:

- dal comma 5 degli artt. 37 e 38, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo;
- dal comma 5 degli artt. 39 e 40 per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo;
- dal comma 5 degli artt. 46 e 47 per i dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 il fondo del comma 1 è decurtato – per ciascun dirigente medico e veterinario con rapporto

esclusivo e non esclusivo – degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione, indicati nel secondo alinea dei commi 2 e 3. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo dell'art. 41 comma 3. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

6. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12, comma 2, e dell'art. 43 rimangono accreditate al fondo del presente articolo, per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 4 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo, a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno del dirigente al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione alle condizioni dell'art. 58 comma 2.

Art. 55
FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 10 dei CCNL dell' 8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001.

2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo del comma 1, è incrementato per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001, complessivamente di € 16,44 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi. Il predetto importo è utilizzato come segue:

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

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

c) €7,48 mensili da destinare al fondo per il lavoro straordinario.

4. Ove nelle aziende ed enti non vi siano dirigenti medici e veterinari con la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, l'incremento del punto b) è destinato alla quota parte del fondo per il compenso del lavoro straordinario. Sino alla corresponsione dell'indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria si procede in modo analogo nelle aziende ed enti dove tali dirigenti sono presenti. L'incremento del punto c) è destinato anch'esso temporaneamente al compenso del lavoro straordinario sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5.

5. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 57, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.

6. A decorrere dall'1 gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

Art. 56
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1. L' art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio economico, che prevedono i fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:

- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;
- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato. Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 41, il fondo è decurtato, per ciascun dirigente medico e veterinario a rapporto esclusivo e non esclusivo, degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato indicati nel medesimo articolo, commi 2 e 3 terzo alinea.

4. In caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

Art. 57
RISORSE ECONOMICHE REGIONALI

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione all'art. 55, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 da destinare al trattamento economico accessorio dei dirigenti medici e veterinari. La ripartizione di tali risorse all'interno del fondo per le condizioni di lavoro è indicata nel comma 3 del medesimo articolo.

2. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per l'applicazione del comma 1. L'ammontare del finanziamento aggiuntivo dei fondi aziendali si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dall'art. 55 comma 3 ed, al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1.

Art. 58
NORMA FINALE

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari e dei dirigenti ad esaurimento a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura comples-

sa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il d.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati – a suo tempo – revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice.

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole dell'art. 12 e del presente.

PARTE III
Norme finali e transitorie

Art. 59
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti convengono sulla necessità che anche la dirigenza della presente area negoziale possa usufruire della tutela previdenziale complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale ai sensi del d.lgs. n. 124 del 1993, della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni e integrazioni, dell'accodo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 e successive modificazioni e integrazioni.

2. A questi fini le parti, prendendo atto che in data 7 dicembre 2004 è stata stipulata la ipotesi di accordo concernente l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei Comparti, delle Regioni delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale (tutt'ora in corso di perfezionamento), si riservano entro il 30 settembre 2005 di dichiarare se intendono aderire a detto fondo ovvero se intendono definirne uno autonomo per i dirigenti della presente area.

Art. 60
CONFERME

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 62, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000;

- CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994-1997 per la parte normativa e primo biennio 1994-1995 per la parte economica;
- CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996-1997;

- CCNL integrativo del 4 marzo 1997;
- CCNL integrativo del 2 luglio 1997;
- CCNL integrativo del 5 agosto 1997;
- CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998-2001 per la parte normativa e I biennio 1998-1999 per la parte economica;
- CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000-2001 per la parte economica;
- CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;
- CCNL integrativo del 10 febbraio 2004;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 1 del CCNL 1994-1997 integrativo relativo all'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 agosto 1997;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 75, comma 1 lett. z) del CCNL 1994-1997 dell'area dirigenziale medica e veterinaria del SSN del 5 dicembre 1996;
- CCNL di interpretazione autentica dell'art.23 del CCNL 8 giugno 2000 dell'area medico veterinaria;
- CCNL di interpretazione autentica dell'art. 5, comma 3 del CCNL II biennio economico dell'area della dirigenza medica e veterinaria stipulato il 5/12/1996 e della dichiarazione congiunta n. 15 del CCNL, stipulato nella stessa data, e valevole per il quadriennio 1994-1997;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'articolo 55 – comma 3 – del CCNL 5 dicembre 1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria;
- CCNL di interpretazione autentica degli artt. 5 e 12 del CCNL – II biennio economico 2000-2001 – dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN stipulato l'8 giugno 2000;
- CCNL di interpretazione autentica dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 - area dirigenza medica e veterinaria.

Art. 61
DISAPPLICAZIONI

1. Le disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.

2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'Aran previo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

N.B.: sostituisce il D.M. 31 marzo 1994 allegato al CCNL 5 dicembre 1996
(pubblicato in G.U. n. 84 del 10 aprile 2001)

Allegato n. 1
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni
(Decreto 28 novembre 2000)

Art. 1
DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Art. 2
PRINCIPI

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce

tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
REGALI E ALTRE UTILITÀ

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ALTRE ORGANIZZAZIONI

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
TRASPARENZA NEGLI INTERESSI FINANZIARI

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche

che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
OBBLIGO DI ASTENSIONE

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
ATTIVITÀ COLLATERALI

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
IMPARZIALITÀ

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
COMPORTAMENTO NELLA VITA SOCIALE

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
RAPPORTI CON IL PUBBLICO

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
CONTRATTI

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
OBBLIGHI CONNESSI ALLA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Allegato n. 2

In riferimento all'art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia medica di Unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista almeno nelle seguenti tipologie assistenziali:

- ostetricia, pediatria con neonatologia;
- unità di terapie intensive e semi –intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche etc);
- attività di alta specialità di cui al D.M. del Ministero della Salute del 29 gennaio 1992.

Tale previsione riguarda anche le specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica negli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello. Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee (ex interdivisionale) può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18.

Allegato n. 3

(N.B.: sostituisce l'allegato n. 4 CCNL 5 dicembre 1996)

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

	TRATTAMENTO FONDAMENTALE					TRATTAMENTO ACCESSORIO									ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
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)	CONDIZIONI DI LAVORO: Pronta Disponib., Straord., Indennità Nott.Fest.	CONDIZIONI DI LAVORO: Rischio Rx (7)	CONDIZIONI DI LAVORO: Ind. Prof.le Specifica (Rx) (8)	CONDIZIONI DI LAVORO: Bilin-guismo	CONDIZIONI DI LAVORO: 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	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO

NOTE

1) Ove spettante.

2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 36 c. 5; dall'art. 38 c. 1-lett.b) e c. 2 ; dall'art. 43 c. 2 e c. 3 del CCNL 8.06.2000.

3) Compresa la maggiorazione dell'art. 39 c. 9 del CCNL 8.06.2000.

4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 1.8.1999.

5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dall'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.

6) Ove in godimento ai dirigenti già di II livello, art. 38 c. 3 CCNL 8.06.2000.

7) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 1 del CCNL integrativo 10.02.2004.

8) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 2 del CCNL integrativo 10.02.2004.

9) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.

10) Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'articolo 2 del D. Lgs. 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001.

11) Nella misura del 50%.

Allegato n. 4

In relazione all'art. 24 comma 9 si propone un esempio di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva definita dopo la graduazione delle funzioni. Nel presente caso sono presi in considerazione un dirigente già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente già ex X livello qualificato incaricato di struttura complessa nel settembre 2000 (cioè succcessivamente all'entrata in vigore dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000) con graduazione delle funzioni portata a termine dall'azienda il 1 gennaio 2001. L'esempio è riportato in milioni di lire, trattandosi di interpretazione autentica che retroagisce a periodo antecedente l'entrata in vigore dell'euro.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale tavola all. 1 CCNL 5 dicembre 1996 (31 dicembre 1997)		Totale	Valore complessivo della retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni in azienda (1 gennaio 2001)	Composizione complessiva retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni (1 gennaio 2001)		
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile	Variabile aziendale
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	12.000.000	8.141.000	20.141.000	30.000.000	12.000.000	8.141.000	9.859.000
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	11.078.000	7.037.000	18.115.000	30.000.000	11.078.000	7.037.000	11.885.000

Dall'esempio si evince che:

- la retribuzione di posizione minima contrattuale (stabilita al 31 dicembre 1997 dalla tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996 – II biennio) è assorbita nel valore complessivo dell'incarico risultante dalla graduazione delle funzioni (nell'esempio si ipotizza come avvenuto per la prima volta al 1 gennaio 2001) e non si sovrappone ad esso ma ne costituisce una parte anticipatamente attribuita dal contratto;
- la cosiddetta variabile aziendale può essere corrisposta in misura diversa a seconda della posizione di incarico di provenienza, configurandosi il nuovo come una promozione, un tempo ottenuta mediante il concorso e, nell'attuale sistema di qualifica unica, mediante appunto il conferimento di incarico;
- l'unica garanzia riguardante la retribuzione minima contrattuale è che il valore complessivo dell'incarico non può scendere al di sotto di essa. Nell'esempio citato, la graduazione delle funzioni non avrebbe potuto determinare un valore complessivo dell'incarico di struttura complessa inferiore a L. 20.141.000 mantenendo, ad es., la differenza come assegno ad personam. In tal caso il dirigente proveniente dalla posizione di incarico sottostante avrebbe guadagnato solo L. 2.026.000 e nulla sarebbe stato dovuto al dirigente già di struttura complessa;
- nella determinazione della retribuzione complessiva di posizione si deve tener conto della disponibilità del relativo fondo dove grava anche la retribuzione di posizione minima contrattuale.

Allegato n. 5

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione degli articoli citati, le parti – con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione – da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico – dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente – direttore di dipartimento e di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 26, comma 3, sono deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

Allegato n. 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 1

A) Dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	***TRATTAMENTO FONDAMENTALE***
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 38, comma 1, CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	**********
ISM (art. 38, comma 2, CCNL 8.6.2000, se dirigente di II livello al 30.7.99; art. 37, comma 2 stesso CCNL se dirigente di struttura complessa dal 31.7.99)	ISM (art. 37, comma 2, CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle allegate al CCNL 5.12.96, II biennio)	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle allegate al CCNL 5.12.96, II biennio, integrate dagli artt. 3 e 4 del CCNL 8.6.2000, II biennio)
TRATTAMENTO ACCESSORIO	***TRATTAMENTO ACCESSORIO***
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 39 CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di risultato (art. 65 CCNL 5.12.96)	Retribuzione di risultato (art. 65 CCNL 5.12.96)
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 40 CCNL 8.6.2000 per gli incaricati dal 31.7.99)	**********
Specifico trattamento economico (art. 40 CCNL 8 giugno 2000) assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.99, se in godimento	**********
ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	***ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE***
Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)	Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)
Vedi nota conclusiva di Tavola 4.	

SEGUE ALLEGATO 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 2

B) Dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo ed orario unico

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	***TRATTAMENTO FONDAMENTALE***
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 37 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 38, comma 1, CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*********
ISM (art. 38, comma 2, CCNL 8.6.2000, se dirigente II livello al 30.7.99; art. 37, comma 2 stesso CCNL se dirigente struttura complessa dal 31.7.99)	ISM (art. 37, comma 2, CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 8.6.2000
TRATTAMENTO ACCESSORIO	***TRATTAMENTO ACCESSORIO***
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquenale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

SEGUE ALLEGATO 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 3

C) Dirigenti medici a tempo definito e rapporto non esclusivo nonché veterinari ad esaurimento

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	***TRATTAMENTO FONDAMENTALE***
Stipendio tabellare (art. 36, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 36, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (tavole n. 4 e 6 del CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (tavole n. 4 e 6 del CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 43 CCNL 8.6.2000 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*********
ISM (art. 5, comma 1, terzo e quarto alinea CCNL 5 dicembre 1996, II biennio) ove dirigente di II livello al 30 luglio 1999	ISM (art. 5, comma 1, terzo e quarto alinea CCNL 5 dicembre 1996, II biennio)
Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile – (tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio)	Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile – (tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio) rideterminata dall'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio).
TRATTAMENTO ACCESSORIO	***TRATTAMENTO ACCESSORIO***
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquenale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

SEGUE ALLEGATO 6

TAVOLA 4

Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3

- Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello ai sensi degli artt. 37 e 38 del CCNL 8 giugno 2000 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda. Per tale ragione anche dopo la predetta data gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale.

- La tredicesima mensilità, prevista dall'art. 39, comma 4, del CCNL integrativo del 10.2.2004 è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.

- Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio di cui alle tavole 1, 2 e 3 sono state aggiornate dai corispondenti articoli da n. 33 e seguenti del presente contratto.

- La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2002. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l'IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle altre voci relative alla retribuzione di posizione e di risultato indicate negl iarticoli di riferimento nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette tavole n. 1, 2 e 3.

- Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 37 a 40 e gli artt. 46 e 47 del presente CCNL.

Allegato n. 7

1

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 37 e 38 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

I ESEMPIO:

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale e non siano stati conferiti incarichi con retribuzione minima contrattuale superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole degli artt. 37 e 38 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi dei medesimi articoli, comma 5.

II ESEMPIO:

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

Situazione al 1 gennaio 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	1.000,00	668,4	8.734,56
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.214,26	2.520,30	2.000,00	668,4	9.734,56

III ESEMPIO:

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico ex art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8 giugno 2000 sia stato "promosso" ad incarico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due dirigenti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di 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 1º incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	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 2º e ultimo incremento 2002

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

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	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 2º 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

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) dell'articolo la retribuzione minima ivi prevista per il dirigente equiparato, vale a dire € 2.374,32 per i medici e € 2.146 veterinari con i finanziamenti previsti dall'art. 9, 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 del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.735,36: allo stesso la differenza tra le due retribuzioni minime deve essere attribuita con la variabile aziendale. Naturalmente a queste voci si aggiunge la variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su veterinari

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente veterinario con meno di 5 anni	-	2.146,57	3.091,51

2
ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 39 e 40 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Gli articoli in oggetto riguardano i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra 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 minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente applicabile ed indicata nelle tavole degli articoli 39 e 40. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%.

Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati alla propria retribuzione minima storica non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi esempio punto 1) perché perduto per effetto della mancata opzione.

L'esempio è, pertanto, formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del secondo esempio del punto **1**, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 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 1º incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 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 2º 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 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 minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 42 comma 1 tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad € 5.735,36. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola A) dell'art. 43, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta tutta come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale) valore incarico € 5.735,36 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 43, comma 3)	-	-	-	2.568,43	2.568,43

b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto **2** ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente medico dell'articolo 42 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.735,36, alla quale sia stata aggiunta

una variabile aziendale di € 2.000,00. Poiché il dirigente a rapporto non esclusivo dell'art. 43, comma 3, è privo di una retribuzione di posizione minima contrattuale, la sua nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale formata dalla retribuzione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge sempre sotto forma di variabile aziendale il 50% dell'ulteriore aggiunta di € 2.000,00.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti medici: uno a rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato	-	-	-	2.568,43 + 1.000,00	3.568,43

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.735,36 + 2.000,00 = 7.735,36 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 43)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	2.374,32	-	2.374,32	3.361,04	5.735,36
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	-	-	-	2.568,43	2.568,43

II CASO

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purchè in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 43, comma 6).

L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000. L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2.

Posizione	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazioni funzioni	TOTALE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni	TOTALE
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa area chirurgica	8.196,51	-	5.091,75	13.288,26	3.507,14	-	2.545,87	6.053,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa area chirurgica	7.150,16	1.046,34	5.091,75	13.288,25	2.568,43	938,71	2.545,87	6.053,01

4
ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 46 e 47 COMMA 4 AI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI A RAPPORTO DI LAVORO AD ESAURIMENTO

Pur essendo richiamato nel testo il presente allegato si ritiene di non dover sviluppare apposite tabelle poiché l'applicazione dei principi enunciati negli esempi dei punti **1** e **2** dovrebbe rendere agevole le modalità di incremento previste dalle norme stesse.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1

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

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 2

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riguardo all'art. 1, comma 2 le parti esprimono il parere che alle fondazioni formate con capitale pubblico al 51%, le leggi regionali riconoscano la prevalente natura pubblica al fine di consentirne la permanenza nel comparto del SSN di cui al CCNQ del 18 dicembre 2002 e del CCNQ del 23 settembre 2004 con applicabilità dei relativi CCNL. Con riguardo alle flessibilità del rapporto di lavoro introdotte dai contratti vigenti ed, in particolare, con riguardo alla possibilità di stipulare contratti a termine regolati dall'art. 1 comma 3 del presente contratto (che rinvia al CCNL 5 agosto 1997) e dall'art. 15 septies del d. lgs. 502 del 1992 (richiamato dall'art. 62 del CCNL 8 giugno 2000), le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali e, cioè, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 7, comma 6 del d. lgs. 165 del 2001, indicate

nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004. Le parti prendono, altresì, atto che in materia di flessibilità l'Aran ha ricevuto, per il settore pubblico, l'atto di indirizzo per la stipulazione di un apposito contratto collettivo quadro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In ordine all'art. 3 che riconferma il sistema delle relazioni sindacali dei CCNL 8 giugno 2000 e 10 febbraio 2004, le parti convengono che i trattamenti economici sono erogati solo a seguito di contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d. lgs. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In ordine all'art. 6, comma 1, lettera c), con riguardo alle articolazioni strutturali sovra aziendali, le parti precisano di fare riferimento, ad esempio, ai modelli organizzativi toscani e veneti di istituzione delle cosiddette "aree vaste", senza esclusione di altri esempi similari che in futuro possano essere adottati dalle Regioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In riferimento all'art. 8 comma 1, le parti rammentano che è in corso di approvazione l'ipotesi di CCNQ siglata il 15 marzo 2005 per una nuova ripartizione dei permessi, distacchi ed altre prerogative sindacali. In ordine al comma 3 le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d. lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riguardo al comma 1 dell'art. 9 le parti precisano che il termine "confronto" non indica un nuovo livello di relazioni sindacali rispetto a quelli previsti dall'art. 3, ma solo una modalità di svolgimento dei rapporti con le OO.SS. firmatarie del CCNL, che valorizza il sistema partecipativo cui è improntato il modello delle relazioni sindacali nella riforma del pubblico impiego anche nei casi in cui non siano previsti livelli negoziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all'art. 19, le parti chiariscono che l'istituto della sospensione è previsto allo scopo di evitare che, nelle more dell'accertamento della responsabilità penale del dirigente per i fatti addebitatigli, si proceda al suo licenziamento, al fine di evitare ulteriori danni morali e materiali che, in caso di proscioglimento pieno, darebbero luogo ad una azione risarcitoria. Dal momento che la sospensione è, comunque, un provvedimento grave, il comma 2 ne ammette il ricorso a condizione che vi sia stato un rinvio a giudizio e che i fatti contestati siano di gravità tale che accertati darebbero luogo al licenziamento. A tal fine la legge n. 97 del 2001, per alcuni casi prevede, in alternativa alla sospensione, anche il trasferimento. Le parti concordano, altresì, che la disapplicazione dell'art. 15 della legge n. 55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico

per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento. Le parti, inoltre, per una più agevole lettura delle clausole dell'art. 19 rammentano con riguardo al comma 4, che la lettera a) del comma 1 dell'art. 15 della legge n. 55 riguarda i reati di associazione a delinquere legati al traffico di sostanze stupefacenti, produzione, fabbricazione e distribuzione delle medesime etc. La lettera b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis, riguarda rispettivamente il peculato mediante profitto dell'errore altrui e la malversazione a danno dello Stato. La lettera c) riguarda l'abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diverso da quello indicato nella lettera b). La sospensione in questi casi è obbligatoria ove intervenga sentenza di condanna anche non definitiva.La lettera f) riguarda coloro che, con provvedimento definitivo sono stati sottoposti a misure di prevenzione perché indiziati di appartenere ad associazioni mafiose o camorristiche.

Con riguardo al comma 5, si rammenta che si tratta dei delitti contro la P.A. già ricompresi nella legge n. 55 del 1990 ed ora oggetto dell' art. 3 della legge n. 97 del 2001 (peculato, concussione, corruzione per atto di ufficio o contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari o di persona incaricata di pubblico servizio). Con riferimento al comma 7, in caso di assoluzione, il dirigente rientra in servizio e sono ripristinati i suoi diritti. Ove il dipendente sospeso abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza, l'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003 prevede un beneficio che consiste nel prolungamento o ripristino del rapporto di lavoro per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita quando viene emanata sentenza definitiva di proscioglimento "perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza del reato anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio e, comunque, nei cinque anni antecedenti l'entrata in vigore della presente legge". Le modalità di esercizio del diritto e gli altri presupposti sono indicati nelle disposizioni normative il cui testo coordinato è contenuto nella legge 126 del 2004 (comma 57 bis della legge n. 350 del 2003). Infine, con riferimento al comma 10, si precisa che l'art. 5, comma 2 della legge 97 del 2001 prevede il licenziamento come pena accessoria nei reati citati nell'art. 3 della stessa legge ove vi sia stata la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riguardo alla mobilità tra amministrazioni diverse, le parti invitano le aziende ed enti a favorire in particolare quella delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute, nel rispetto della disciplina di appartenenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'art. 23 il riferimento al triennio formativo effettuato dal CCNL, non muta la durata dello stesso in ragione del periodo di validità del contratto, il quale si limita a prevedere una tutela nei confronti dei dirigenti operanti nelle aziende che non hanno potuto garantire l'ECM nell'arco della propria vigenza. Il contratto, infatti, non ha competenza sulle modalità, minimi dei crediti formativi e gestione della fase sperimentale, materie tutte regolate dalle disposizioni ministeriali e regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 24 commi 5 e 6, le parti si danno reciproco atto che nel sistema del rapporto di lavoro privatizzato, vi è una sostanziale parità di posizione del datore di lavoro e del dirigente. Ne consegue che l'assenso richiesto dall'art. 13, comma 12 del CCNL 8

giugno 2000 per l'eventuale modifica di uno degli elementi del contratto individuale opera come condizione di efficacia della modifica di un atto negoziale. L'apposizione di un termine per l'espressione di volontà del dirigente ha comunque il valore di dare certezza agli atti e comportamenti delle parti, ferme rimanendo tutte le tutele previste dalle vigenti disposizioni a favore del dirigente medesimo. L'apposizione del termine nel comma 5 dell'art. 28 ha un analogo valore ma, essendo l'incarico legato all'organizzazione aziendale, il mancato assenso nel termine previsto opera come condizione risolutiva del negozio, ferme sempre rimanendo le tutele a favore del dirigente con riguardo alla propria posizione. Con riguardo al comma 7 le parti richiamano le più recenti tabelle dell'Agenzia delle Entrate, pubblicate sul supplemento ordinario alla G.U. n. 301 del 24 dicembre 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riguardo all'art. 26 le parti esprimono il parere che i due componenti del Collegio tecnico siano prescelti tra i direttori del SSN appartenenti alla stessa area e disciplina del dirigente oggetto di valutazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento all'art. 56, comma 2, le parti ritengono opportuno sottolineare l'importanza di valorizzare tutte le potenziali modalità di incremento del fondo per la retribuzione di risultato con la piena attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 (richiamata dall'art. 52 comma 5 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000, confermato dal comma 2 dell'art. 56 del presente) applicabile al personale di tutte le pubbliche amministrazioni compresa la dirigenza medica e veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con la presente le parti confermano le dichiarazioni congiunte:

- nn. 1, 3, 5, 6, 7 (a completamento della dichiarazione n. 4 del presente contratto) del CCNL 8 giugno 2000;
- le dichiarazioni congiunte nn. 1 e 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- le dichiarazioni congiunte numeri da 1 a 10 e n. 12 del CCNL 10 febbraio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riguardo all'art. 20, comma 3, le parti ritengono opportuno che nel proprio regolamento di funzionamento il Comitato dei Garanti introduca norme sulla disciplina della *prorogatio* per garantire alla scadenza la continuità della propria attività per il periodo di tempo valutato come necessario per la riconferma o designazione dei nuovi componenti dell'orgasnismo stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

In relazione all'art. 20 ed al permanere della circostanza che – ove il Comitato dei Garanti non si esprima entro il termine previsto l'Azienda può procedere ugualmente al

recesso – le parti concordano che deve essere esperita, dalle aziende medesime, ogni utile azione affinchè il richiesto parere sia formalmente espresso nei termini, a tutela del dirigente ma anche della trasparenza dei propri provvedimenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

L'A.N.P.O., in considerazione dell'insufficienza delle risorse economiche disponibili per il I biennio economico, richiede una adeguata rivalutazione dell'indennità di responsabilità di Direzione di struttura complessa (art. 40) e dell'indennità di Direttore di Dipartimento (art. 39, comma 9) in sede di definizione del II biennio economico.

ANPO

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

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

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

FED. CISL MEDICI COSIME

CIMO ASMD

ANAAO ASSOMED

ANPO

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

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

FED MEDICI aderente alla UIL

CGIL MEDICI

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le OO.SS. al comma 2 e 4, articolo 10 del presente contratto, in riferimento all'articolo 12 del IIº biennio economico del CCNL 8 giugno 2000, ritengono che ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio per le finalità di cui alla lettera a) e b), comma 3, del medesimo articolo, debba valutarsi cumulativamente quello a tempo indeterminato e quello a tempo determinato, anche con soluzione di continuità, prestato in aziende o enti diversi del comparto.

CIMO ASMD

ANAAO ASSOMED

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

FED MEDICI aderente alla UIL

CGIL MEDICI

FED. CISL MEDICI COSIME

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

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

- Dell'indisponibilità dell' ARAN a prevedere, nel contratto, che la retribuzione di posizione aziendale sia valutabile nel calcolo del fine rapporto in conformità a quanto già previsto per la dirigenza degli altri comparti;
- Atteso che tale indisponibilità è contrastante con le direttive impartite all'INPDAP dal Governo con nota nº 1396/10 del 26 marzo 1999 e, con nota nº 128654 del 24 marzo 1999, dalla Ragioneria Generale dello Stato, e non può essere giustificata da mancanza di risorse economiche per finanziare il pagamento del contributo su detta retribuzione a carico delle Aziende;
- Rilevato, infatti, che tale contributo corrisponde alla misura esigua del 3,60% della retribuzione di posizione aziendale, che, unitamente a quella fissa e variabile minima, gravando su un fondo costituito in gran parte da voci retributive già assoggettate a contribuzione IPS ed alimentato in via permanente anche per effetto delle cessazioni dal servizio in parte reintegrate da nuovi assunti con retribuzione notevolmente inferiore, deve ritenersi già finanziata al pari delle altre ai fini dell'indennità di che trattasi,
- Considerato, altresì, che la retribuzione di posizione aziendale, a fronte di altre voci quali "l'indennità di struttura complessa" e "l'indennità di rapporto esclusivo", ha carattere di generalità e rappresenta l'aspetto peculiare che più caratterizza la figura dirigenziale unica, differenziata non più in tre distinte qualifiche ma per l'incarico delle funzioni esercitata e per le connesse responsabilità, con la conseguenza dell'innegabile qualificazione sostanziale della medesima quale"retribuzione stipendiale",
- Ritenuto che la portata della richiesta è, per importanza e valore, pari a quella dello stipendio unico e ne costituisce il completamento.

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

FED MEDICI aderente alla UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE alla UIL FPL, valutato l'attuale "uso ed abuso" dei "rapporti di lavoro atipici" della dirigenza medica, chiede, la quantificazione e la qualificazione dei detti rapporti, nonché l'estensione dei benefici contrattuali attuali agli stessi. Nell'indisponibilità dell'ARAN nell'attuare quanto richiesto sin dal presente contratto, si chiede l'attivazione immediata di un tavolo specifico per la loro regolamentazione

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 10

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

DICHIARAZIONE A VERBALE Nº 11

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

FED MEDICI aderente alla UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 12

Le OO.SS. in riferimento al comma 2 e 4, articolo 10 del presente contratto, che richiama l'articolo 12 del IIº biennio economico del CCNL della dirigenza medica e veterinaria, 8 giugno 2000, ritengono che ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio per le finalità di cui alla lettera a) e b), comma 3, del medesimo articolo, debba valutarsi cumulativamente quello a tempo indeterminato e quello a tempo determinato, anche con soluzione di continuità, anche prestato in aziende o enti diversi del comparto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 13

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 14

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 15

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 16

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

FED MEDICI aderente alla UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 17

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 18

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 19

Con riferimento al comma 4 e 5 dell'art. 23, relativo agli obblighi assunti dalle parti nei confronti dell'ECM, e delle relative penalizzazioni a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, Federazione Medici aderente alla UIL FPL ritiene sanate le previste penalizzazioni dei Dirigenti, maturate alla data precedente alla stipula del presente CCNL.

FED MEDICI aderente alla UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 20

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

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

FED. CISL MEDICI COSIME

CIMO ASMD

ANAAO ASSOMED

ANPO

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

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

FED MEDICI aderente alla UIL

CGIL MEDICI

COSMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 21

Le sottoscritte OO.SS.MM. dichiarano che il confronto regionale di cui all'art.9 del presente CCNL deve riguardare anche le metodologie del ricorso, da parte delle aziende sanitarie, a forme contrattuali atipiche quali le collaborazioni coordinate e continuative, i rapporti libero-professionali e le esternalizzazioni dei servizi sanitari nonché le eventuali applicazioni di istituti disciplinati dal d. lgs 276/03 e s.m.ed i.

ANPO

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

ANAAO ASSOMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 22

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

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

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

1, costituisce oggetto di negoziazione tra la equipe e l'Azienda, secondo i criteri generali (comprendenti il valore orario minimo) che, al riguardo, emanano le Regioni con le modalità ed i tempi di cui all'art. 9 co. 1 lett. g).

ANPO

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

CIVEMP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 23

Le sottoscritte OO.SS.MM. in relazione al testo dell'art. 17, comma 4 del presente CCNL, rilevano che le aziende od enti del S.S.N. debbano programmare i turni di pronta disponibilità prevedendo non più di 10 turni al mese per singolo dirigente medico e che solo in casi eccezionali e per un periodo di tempo limitato ne possa essere previsto il superamento. In quest'ultimo caso i turni di Pronta Disponibilità eccedenti i 10 devono essere remunerati con fondi aggiuntivi (ex art.55, c.2 del CCNL 8/6/00), in misura pari al doppio della remunerazione ordinaria.

ANPO

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

ANAAO ASSOMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 24

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

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

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

ANPO

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

ANAAO ASSOMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 25

Le sottoscritte OO.SS. MM. ribadiscono la volontà espressa nella dichiarazione congiunta nº 9 del CCNL 8/6/2000 relativa alla legittima richiesta, per i medici ultracinquantacinquenni, di essere esentati dalla guardia, impegnando la controparte negoziale a rinvenire meccanismi che, salva l'organizzazione dei servizi, possano rendere praticabili tale opzione.

ANPO

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

CGIL MEDICI

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 26

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

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

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

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

Durante i turni di guardia e di pronta disponibilità non sono consentiti gli impieghi relativi ad attività non urgente.

ANPO

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

ANAAO ASSOMED

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 27

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

ANPO

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

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD
FED. CISL MEDICI COSIME
ANAAO ASSOMED
CGIL MEDICI

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 28

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

FESMED
ANAAO ASSOMED
CIMO ASMD
CIVEMP
UMSPED
FED. CISL MEDICI COSIME

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 29

L'organizzazione sindacale FEDERAZIONE MEDICI aderente UIL FPL in riferimento alle modifiche apportate con gli artt. 14 e 18, chiede, per il principio di omogeneità ed equità, l'applicazione delle stesse modalità a tutti I dirigenti SPTA e al personale del comparto.

A tal fine si chiede l'immediata apertura dei relativi tavoli.

FED MEDICI aderente alla UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 30

La FPCGIL Medici non condivide l'art. 18 ed il comma 6 dell'art. 14, in quanto l'introduzione nel contratto nazionale del tariffario per i turni di guardia notturna e della tariffa oraria per le prestazioni, da svolgere in libera professione aziendale, rappresentano uno scivolo verso la privatizzazione della sanità pubblica, contrastano con una politica di occupazione per i giovani medici, e nel tempo potranno costringere i medici a lavorare oltre le 38 ore, rincorrendo le prestazioni extra contrattuali.

L'art. 18 ed il comma 6 dell'art. 14 rischiano inoltre di determinare iniquità tra i medici stessi, oltre che con gli altri operatori della sanità.

Tuttavia, stante la permanenza delle suddette norme nel testo finale, per motivi di equità ed omogeneità, la scrivente O.S. chiede che analoghe modalità vengano estese a tutti i dirigenti STPA ed al comparto.

CGIL MEDICI

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 31

Relativamente al testo dell'art. 28, comma 2 lettera a) si ritiene che l'esito positivo della valutazione allo scadere dell'incarico, conferma nell'incarico già assegnato e per pari durata i direttori di struttura complessa e i dirigenti di struttura semplice.

ANPO

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

CIVEMP

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

ANAAO ASSOMED

CGIL MEDICI

FED MEDICI aderente alla UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 32

Le organizzazioni sindacali ANPO, ANAAO, CIMO, CIVEMP, CGIL medici, CISL medici, FESMED, UIL medici, UMSPED preso atto:

- dell'indisponibilità dell'ARAN a prevedere, nel contratto, che la retribuzione di posizione aziendale sia valutabile nel calcolo dell'indennità premio di servizio in conformità a quanto già previsto per la dirigenza degli altri comparti;
- atteso che tale indisponibilità è contrastante con le direttive impartite all'INPDAP dal Governo con nota n. 1396/10 del 26 marzo 1999 e, con nota n, 128654 del 24 marzo 1999, dalla Ragioneria Generale dello Stato, e non può essere giustificata da mancanza di risorse economiche per finanziare il pagamento del contributo su detta retribuzione a carico delle Aziende;
- rilevato, infatti, che tale contributo corrisponde alla misura esigua del 2,88% della retribuzione di posizione aziendale, che, unitamente a quella fissa e variabile minima, gravando su un fondo costituito in gran parte da voci retributive già assoggettate a contribuzione IPS ed alimentato in via permanente anche per effetto delle cessazioni dal servizio, deve ritenersi già finanziata al pari delle altre ai fini dell'indennità di che trattasi;
- considerato, altresì, che la retribuzione di posizione aziendale, a fronte di altre voci quali "l'indennità di struttura complessa" e "l'indennità di rapporto esclusivo" ha carattere di generalità e rappresenta l'aspetto peculiare che più caratterizza la figura dirigenziale unica, differenziata non più in tre distinte qualifiche ma per l'incarico delle funzioni esercitate e per le connesse responsabilità, con la conseguenza dell'innegabile qualificazione sostanziale della medesima quale "retribuzione stipendiale";
- ritenuto che la portata della richiesta è, per importanza e valore, pari a quella dello stipendio unico e ne costituisce il completamento;

dichiarano

di ritenere del tutto deludente la posizione dell'ARAN, che non è stata coerente con quella assunta rispetto allo "stipendio unico"

CHIEDONO

che venga rimossa, da parte degli Organi competenti la disparità di trattamento con i dirigenti degli altri comparti per i quali l'indennità premio servizio è calcolata sull'intera retribuzione di posizione e che, a tal fine, l'ARAN si impegni a chiedere una specifica direttiva al Comitato di Settore.

ANPO

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

CIVEMP

UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)

CIMO ASMD

FED. CISL MEDICI COSIME

ANAAO ASSOMED

CGIL MEDICI

FED MEDICI aderente alla UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002-2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

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

Per l'ARAN:

Avv. Guido Fantoni - Presidente .....firmato.....
e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali		**Confederazioni sindacali**	
CGIL FP	firmato	CGIL	firmato
CISL FPS-COSIADI	firmato	CISL	firmato
UIL FPL	firmato	UIL	firmato
CIDA - SIDIRSS	firmato		
SINAFO	firmato		
AUPI	firmato	CIDA	firmato
CONFEDIR SANITÀ	firmato		
SNABI SDS	firmato	CONFEDIR	firmato

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

INDICE

PARTE I – NORMATIVA

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I
Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - Relazioni e Diritti Sindacali

CAPO I - Obiettivi e strumenti
Art. 3 Relazioni sindacali
Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa
Art. 5 Tempi e procedure per la stipulazione e il rinnovo del contratto collettivo integrativo
Art. 6 Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

CAPO II - Forme di partecipazione
Art. 7 Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

CAPO III - Prerogative e diritti sindacali
Art. 8 Norma di rinvio ed integrazioni
Art. 9 Coordinamento regionale

TITOLO III - Rapporto di lavoro

CAPO I - Struttura del rapporto
Art. 10 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologici, chimici, fisici, psicologi e farmacisti.
Art. 11 Modifiche ed integrazioni
Art. 12 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa
Art. 13 Rapporti di lavoro ad esaurimento

CAPO II - Orario di lavoro
Art. 14 Orario di lavoro dei dirigenti
Art. 15 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
Art. 16 Servizio di guardia
Art. 17 Pronta disponibilità
Art. 18 Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000

CAPO III - Istituti di peculiare interesse
Art. 19 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro
Art. 20 Comitato dei garanti
Art. 21 Copertura assicurativa
Art. 22 Disciplina transitoria della mobilità
Art. 23 Formazione ed ECM
Art. 24 Disposizioni particolari

CAPO IV - Verifica e valutazione dei dirigenti
Art. 25 La verifica e valutazione dei dirigenti
Art. 26 Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

Art. 27 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti
Art. 28 Effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
Art. 29 La valutazione negativa
Art. 30 Effetti della valutazione negativa dei risultati
Art. 31 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti
Art. 32 Norma finale del sistema di valutazione

PARTE II – TRATTAMENTO ECONOMICO

BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

TITOLO I - Trattamento economico

CAPO I - Struttura della retribuzione
Art. 33 Struttura della retribuzione dei dirigenti
Art. 34 Indennità integrativa speciale

CAPO II - Trattamento economico dei dirigenti biologici, chimici, psicologici e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo nonchè degli altri dirigenti del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo
Art. 35 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 - 2003
Art. 36 Indennità

CAPO III - Biennio 2002-2003 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo
Art. 37 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo
Art. 38 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

CAPO IV - Biennio 2002-2003 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo
Art. 39 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei ruoli tecnico e professionale
Art. 40 La retribuzione di posizione per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

CAPO V - Nuovi stipendi tabellari e retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003
Art. 41 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo. Conglobamenti
Art. 42 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo tecnico e professionale. Conglobamenti
Art. 43 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo amministrativo e delle professioni sanitarie (art. 41 CCNL 10 febbraio 2004). Conglobamenti

Art. 44 La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione
Art. 45 La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo. dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione

CAPO VI - Biennio 2002-2003 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo parziale mantenuti ad esaurimento
Art. 46 Norma dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro tempo parziale mantenuti ad esaurimento

CAPO VII - INDENNITÀ
Art. 47 Indennità per turni notturni e festivi

CAPO VIII
Art. 48 Effetti dei benefici economici

CAPO IX - FONDI AZIENDALI
Art. 49 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa
Art. 50 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
Art. 51 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
Art. 52 Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica
Art. 53 Risorse economiche regionali
Art. 54 Norma finale

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE
Art. 55 Conferme
Art. 56 Disapplicazioni

Allegato 1: Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)
Allegato 2
Allegato 3
Allegato 4
Allegato 5
Allegato 6
Allegato 7

Dichiarazioni a verbale e congiunte

PARTE I

Titolo I
Disposizioni generali

Capo I

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo di cui al CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

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

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto dall'art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'art. 63, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica, disciplinati dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

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

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

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "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 "u-nità operativa", "strut-tu-ra organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti, così come individuate dall'atto aziendale, dai rispettivi ordinamenti e dalle leggi regionali di organizzazione, cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

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

9. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario regolate dall'art. 41 del CCNL 10 febbraio 2004, nel testo, sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".

Art. 2
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

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

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

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le sca-

denze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993.

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

Titolo II
Relazioni e diritti sindacali

Capo I
Obiettivi e strumenti

Art. 3
RELAZIONI SINDACALI

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

Art. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52.

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

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, 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. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. n. 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. 62 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997;
3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 49, 50, 51 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;
4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9, comma 4;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE ED IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

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

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

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

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

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

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

7. L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

Art. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

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

A) Informazione:

- L'azienda – allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali – informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il

contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l' informazione dovrà essere preventiva o successiva.

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

B) Concertazione

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

C) Consultazione

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

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

simi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

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

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

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

Capo II
Forme di partecipazione

Art. 7
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL *MOBBING*

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 sono pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici 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. 32 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'art. 23 del presente contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

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

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito 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.

Capo III
Pregogative e diritti sindacali

Art. 8
NORMA DI RINVIO ED INTEGRAZIONI

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

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

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

Art. 9
Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, le Regioni, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53;

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

c) le 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 confermato dall'art. 49, comma 2, 1º e 2º alinea del presente contratto);

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

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

f) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standards 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 di cui al D.lgs. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

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

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

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

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità di cui all'art. 5. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l'art. 5 comma 2.

3. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1 rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51 e 52 del I biennio e 8 e 9 del II biennio) nonché dall'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52.

4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52, 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.

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

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

III
Rapporto di lavoro

Capo I
Struttura del rapporto dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti

Art. 10
CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIRIGENTI SANITARI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.

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

3. Per i dirigenti del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.

4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 – salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 5, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000-2001, a tutti quelli che 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. 11 comma 4, lettera b) del citato CCNL come integrato dall'art. 24, comma 14, del presente CCNL.

5. Per l'acquisizione delle fasce successive dell'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità dei dirigenti del comma 1 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.

Art. 11
MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

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

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

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

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27, con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) valutazione comparata del *curriculum* prodotto dei dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali, ai sensi della vigente normativa concorsuale, l'accesso è riservato a più categorie professionali, riguarda tutti gli addetti".

B) Le indennità mensili previste dal comma 7 dell'art. 18 sono rispettivamente aggiornate in € 535,05 ed in € 267,52 e sono finanziate con le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 del presente contratto;

C) A decorrere dal 30 maggio 2004, il comma 11 dell'art. 27 non è più applicabile ai dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nel conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa o di struttura semplice.

Art. 12
EFFETTI DEL PASSAGGIO DAL RAPPORTO ESCLUSIVO AL RAPPORTO NON ESCLUSIVO E VICEVERSA

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

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

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

- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 45;
- è inibita l'attività libero-professionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data – costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene alla retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48 del CCNL 8 giugno

2000 (integrati dall'art. 10, comma 3, e dall'art. 54 del presente CCNL). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Art. 13
RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.

2. Sino all'applicazione del comma 1, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo in godimento applicato dall'azienda o ente per il rapporto di lavoro a tempo parziale a suo tempo concesso.

3. A seguito del passaggio a rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti interessati è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal comma 3 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa – assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza – tenuto conto del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Capo II
Orario di lavoro

Art. 14
ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), 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. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, 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. 62, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'art. 62, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi, tecnici e professionali 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. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'ora-rio settimanale sono destinate ad attività quali l'ag-gior-namento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, l'ECM ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, 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 di cui all'art. 22, comma 1, primo alinea, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, previste per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal comma precedente, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente al fine di ridurre le liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e sanitari definiti con le medesime procedure. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare, per tali prestazioni, è di 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari 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, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di *equipes* pluriprofessionali, ai sensi dell'art 16. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

8. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 .

9. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17.

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

Art. 15
ORARIO DI LAVORO DEI DIRIGENTI CON INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

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

Art. 16
SERVIZIO DI GUARDIA

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/ emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B), mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004-2005, le guardie espletate fuori dell'orario di servizio possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario, alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 50, ovvero con il recupero orario. È fatto salvo quanto previsto dall'art. 18.

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

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

5. In coerenza con quanto previsto dall'art. 9 comma 1 lett. f) e g) e con la finalità di valorizzare le aree del disagio le parti si impegnano altresì a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del II 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'i-

potesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 18 del CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 17
PRONTA DISPONIBILITÀ

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 di cui all'art. 6, comma 1, lett. B), nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Il servizio di pronta disponibilità è sostitutivo dei servizi di guardia.

3. Sulla base del piano del comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità esclusivamente i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa – in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure di cui al 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 ovvero se, in relazione, alla dotazione organica possa essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.

4. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi ed è organizzato utilizzando di norma dirigenti della stessa unità operativa e disciplina tenuto conto delle attività di appartenenza della presente area.

5. 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 pronte disponibilità nel mese.

6. 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.

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

8. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell' art. 50.

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

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

Art. 18
INTEGRAZIONE DELL'ART. 55 CCNL 8 GIUGNO 2000

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto, dopo il comma 2 dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000, è aggiunto il seguente:

"2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare – eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14, comma 6 – rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. È inoltre necessario che:

- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi ".

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

Capo III
Istituti di peculiare interesse

Art. 19
EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO

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

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 *septies* dell'art. 15, della legge n. 55 del 1990, e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1, lettere a) e b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, nonché lettere c) ed f).

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

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

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

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

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 35, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. È fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

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

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

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

13. La presente disciplina disapplica l'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 20
COMITATO DEI GARANTI

1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano che:

- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni";
- il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Art. 21
COPERTURA ASSICURATIVA

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.

4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei dirigenti dei quattro ruoli, nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000.

6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

Nota esplicativa dell'art. 21

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

Art. 22
DISCIPLINA TRANSITORIA DELLA MOBILITÀ

1. Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post -universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente anche nel-

l'ambito dell'ECM deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

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

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

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

Art. 23
FORMAZIONE ED ECM

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

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare, in particolare, il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della 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 del CCNL 10 febbraio 2004 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. 32 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4. Dato il carattere tuttora – almeno in parte – sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l' acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le

aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali di tutti i 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.

Art. 24
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. L'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996 è così integrato:

- al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità".
- al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase: "Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo".
- al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo: "Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi 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. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari".

2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 5 dicembre 1996, qualora nel corso dell'anno di riferimento nel bilancio si verifichino risparmi di gestione rispetto alle spese legali dell'anno precedente per diretta ed esclusiva assunzione del patrocinio da parte dei dirigenti legali, l'azienda o ente, in attuazione, con le procedure ed alle condizioni dell'art. 43, comma 5 della legge n. 449 del 1997, destina la quota indicata dalla citata disposizione alla contrattazione integrativa affinché venga ripartita, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'interno dell'unità operativa che ha prodotto il risparmio e tenuto conto del personale e dei dirigenti anche di altre unità operative che hanno collaborato.

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

4. Al termine dell'art. 26, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996, dopo il numero "958" e prima del punto, sono aggiunte le parole "e successive modificazioni ed integrazioni". Al medesimo articolo è aggiunto il seguente comma: "5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215".

5. Il comma 5 dell'art. 68 del CCNL 5 dicembre 1996, come indicato nell'allegato n. 3, è integrato con le seguenti voci retributive:

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

6. Nel comma 11 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole" che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".

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

8. Ad integrazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 50 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza.

9. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 10 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata – cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

10. Per la vigenza del presente contratto è confermata la clausola contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo, dell'art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 alle seguenti condizioni:

- che le aziende ed enti abbiano formulato in via preventiva i criteri previsti nel medesimo comma 4;
- che siano state valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti da altre aziende o enti, in possesso dei requisiti richiesti, con esperienza almeno quinquennale nella qualifica dirigenziale;
- che il dirigente abbia almeno tre anni di anzianità nella qualifica dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 26;
- che prima del conferimento dell'incarico abbia conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche siano state individuate dall'azienda o ente.

11. A titolo di interpretazione autentica dell'art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retri-

buzione 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.

12. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 40, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure previste dai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
- verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulla posizione 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. 30, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;
- applicazione del citato art. 30 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera h) del presente contratto.

13. Ad integrazione dell'art. 40, comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli art. 44 e 45, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.

14. Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'art. 11, comma 4, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto.

15. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito:

- "tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'a-

spettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18, comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000".

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

17. All'art. 20 del CCNL 10 febbraio 2004, sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche:

- al comma 3 prima del punto e dopo la parola in godimento sono aggiunte le seguenti parole: "e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi";
- al comma 5, prima del punto e dopo la data "1996"sono aggiunte le seguenti parole: "e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000".

18. Al termine del comma 2, dell'art. 28 del CCNL 10 febbraio 2004 dopo le parole "di regola entro il mese successivo" sono aggiunte le parole "tenuto conto delle ferie maturate e non fruite".

19. All'art. 37, comma 3 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 dopo le parole di cui all'art. 3" vanno aggiunte le parole "ed all'art. 4" omesse per errore materiale.

20. L'art. 42, comma 6 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 si applica anche ai profili di assistente sociale.

Capo IV
Verifica e valutazione dei dirigenti

Art. 25
LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

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

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

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

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la

conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.

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

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

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

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

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

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità (che, per la dirigenza del ruolo sanitario, riguardano anche l'area e disciplina di appartenenza) ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

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

Art. 26
ORGANISMI PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITÀ DEI DIRIGENTI

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio tecnico;

b) il Nucleo di valutazione;

2. <u>Il Collegio tecnico</u> 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) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;

c) dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all' indennità di esclusività.

3. <u>Il Nucleo di valutazione</u> procede alla verifica e valutazione annuale:

a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche 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. n. 286 del 1999.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 27
MODALITÀ ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI RAGGIUNTI

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) <u>Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:</u>

a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;

c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) <u>Per tutti gli altri dirigenti</u>:

a) l'osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 28
MODALITÀ ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI

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

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza

e qualità delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, 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, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992, tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;

j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti.

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 economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:

- 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 (art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio);
- la rideterminazione:
  1) per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale (artt. 3, comma 1, e 4, comma 2);
  2) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (art. 5, comma 5);
  3) per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione (art. 11, comma 3).

In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da 37 a 40, dopo il 31 dicembre 2003 è rideter-

minata nella misura prevista agli artt. 44 e 45 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 8, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

c) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28, comma 10, e 29, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 29
LA VALUTAZIONE NEGATIVA

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Art. 30
EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI

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

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricom-

presi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare:

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

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

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già 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. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.

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

Art. 31
EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI SUGLI INCARICHI ED ALTRI ISTITUTI

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

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

per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, 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 per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 nonché delle disposizioni del CCNL in pari data relativo al II biennio:

- per tutti nell'applicazione dell'art. 4, comma 2;
- per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'art. 5, comma 5;
- per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente alinea) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'art. 11, comma 3.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già 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. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

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

Art. 32
Norma finale del sistema di valutazione

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

BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

PARTE II
Trattamento Economico

Titolo I
Trattamento Economico

Capo I
Struttura della retribuzione

Art. 33
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI

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

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

1) stipendio tabellare;
2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) retribuzione di posizione minima contrattuale – di parte fissa e variabile – prevista dagli artt. da 37 a 40 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 44 e 45;
5) 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. 41 del CCNL 8 giugno 2000;
3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996;
4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 39, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000);

2. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti l'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico – fondamentale ed accessorio – di competenza dei dirigenti dei quattro ruoli, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

Art. 34
INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE

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

Capo II
Trattamento economico dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo nonché degli altri dirigenti del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo

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

1. Dall'1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, a rapporto esclusivo e non esclusivo, e degli altri dirigenti del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo dall'art. 35, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è incrementato di € 70,40 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 21.141,56.

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

- di ulteriori € 81,50 lordi mensili;
- dell'importo lordo mensile dell'indennità integrativa speciale in godimento, pari ad € 552,53, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta.

Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 28.750,00.

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

Art. 36
INDENNITÀ

1. L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999, in base alle disponibilità dei fondi di cui all'art. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05.

2. L'indennità di esclusività dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti rimane fissata nelle seguenti misure:

- Dirigente con incarico di struttura complessa € 16.523,52
- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 11.804,1
- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 5.072,12
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 € 1.497,73

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

Capo III
Biennio 2002-2003

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo

Art. 37
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

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

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	14.263.000	8.141.000	22.404.000	7.366,22	4.204,47	11.570,69
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	12.428.000	7.037.000	19.465.000	6.418,52	3.634,30	10.052,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	10.919.000	4.880.000	15.799.000	5.639,19	2.520,30	8.159,49
Dirigente equiparato	6.450.000	9.349.000	15.799.000	3.331,14	4.828,35	8.159,49
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.194.000	6.194.000	1.032,91	2.166,02	3.198,93

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

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	7.366,22	4.204,47	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	12.819,06
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.418,52	3.634,30	10.052,82	470,40	6.888,92	3.634,30	10.523,22
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.639,19	2.520,30	8.159,49	275,62	5.914,81	2.520,30	8.435,11
Dirigente equiparato	3.331,14	4.828,35	8.159,49	275,62	3.606,76	4.828,35	8.435,11
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.166,02	3.198,93	316,80	1.349,71	2.166,02	3.515,73

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

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	8.614,59	4.204,47	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	14.848,83
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.888,92	3.634,30	10.523,22	754,80	7.643,72	3.634,30	11.278,02
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	8.435,11	440,39	6.355,20	2.520,30	8.875,50
Dirigente equiparato	3.606,76	4.828,35	8.435,11	440,39	4.047,15	4.828,35	8.875,50
Dirigente < 5 anni	1.349,71	2.166,02	3.515,73	508,80	1.858,51	2.166,02	4.024,53

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

5. Il fondo dell' art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

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

Art. 38

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA PER I DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario a rapporto di lavoro non esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000, nonché degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio come integrati dall'art. 37, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004, risulta cosi fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	12.123.550	4.070.500	16.194.050	6.261,29	2.102,23	8.363,52
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	10.563.800	3.518.500	14.082.300	5.455,74	1.817,15	7.272,89
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	9.281.150	2.440.000	11.721.150	4.793,31	1.260,15	6.053,46
Dirigente equiparato	6.450.500	4.674.500	10.124.500	3.331,14	2.414,17	5.745,31
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.097.000	4.097.000	1.032,91	1.083,01	2.115,92

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa	6.261,29	2.102,23	8.363,52	557,14	6.818,43	2.102,23	8.920,66
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.455,74	1.817,15	7.272,89	350,00	5.805,74	1.817,15	7.622,89
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.793,31	1.260,15	6.053,46	350,00	5.143,31	1.260,15	6.403,46
Dirigente equiparato	3.331,14	2.414,17	5.745,31	500,00	3.831,14	2.414,17	6.245,31
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.083,01	2.115,92	300,00	1.332,91	1.083,01	2.415,92

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa	6.818,43	2.102,23	8.920,66	792,65	7.611,09	2.102,23	9.713,32
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.805,74	1.817,15	7.622,89	500,00	6.305,74	1.817,15	8.122,89
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.143,31	1.260,15	6.403,46	500,00	5.643,31	1.260,15	6.903,46
Dirigente equiparato	3.831,14	2.414,17	6.245,31	658,15	4.489,29	2.414,17	6.903,46
Dirigente < 5 anni	1.332,91	1.083,01	2.415,92	400,00	1.732,91	1.083,01	2.815,92

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

2. Il fondo dell'art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

3. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo ed assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'art. 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglobamento di cui all'art. 41. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

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

Capo IV
Biennio 2002-2003

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti del ruolo sanitario, tecnico, professionale ed amministrativo

Art. 39
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA PER I DIRIGENTI DEI RUOLI TECNICO E PROFESSIONALE

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996-1997, tenuto conto degli artt. 3, 4 e 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta cosi fissata:

	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa.	18.521.000	11.853.000	30.374.000	9.565,29	6.121,56	15.686,85
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.006.000	9.937.000	17.943.000	4.134,75	5.132,03	9.266,78
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.155.000	7.780.000	13.935.000	3.178,79	4.018,03	7.196,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45, c. 2 DPR 384/90.	4.955.000	8.980.000	13.935.000	2.559,04	4.637,78	7.196,82
Dirigente equiparato	2.000.000	11.935.000	13.935.000	1.032,91	6.163,91	7.196,82
Dirigente < 5 anni	2.000.000	3.888.069	5.888.069	1.032,91	2.008,02	3.040,93

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa.	9.565,29	6.121,56	15.686,85	679,20	10.244,49	6.121,56	16.366,05
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.134,75	5.132,03	9.266,78	522,00	4.656,75	5.132,03	9.788,78
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.178,79	4.018,03	7.196,82	364,80	3.543,59	4.018,03	7.561,62
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 . art. 45, c. 2 DPR 384/90.	2.559,04	4.637,78	7.196,82	364,80	2.923,84	4.637,78	7.561,62
Dirigente equiparato	1.032,91	6.163,91	7.196,82	364,80	1.397,71	6.163,91	7.561,62
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.008,02	3.040,93	364,80	1.397,71	2.008,02	3.405,73

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa.	10.244,49	6.121,56	16.366,05	1.089,60	11.334,09	6.121,56	17.455,65
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.656,75	5.132,03	9.788,78	837,60	5.494,35	5.132,03	10.626,38
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.543,59	4.018,03	7.561,62	584,40	4.127,99	4.018,03	8.146,02
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 ? art. 45, c. 2 DPR 384/90.	2.923,84	4.637,78	7.561,62	584,40	3.508,24	4.637,78	8.146,02
Dirigente equiparato	1.397,71	6.163,91	7.561,62	584,40	1.982,11	6.163,91	8.146,02
Dirigente < 5 anni	1.397,71	2.008,02	3.405,73	584,40	1.982,11	2.008,02	3.990,13

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

5. Il fondo dell'art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

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

Art. 40
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER I DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DEL RUOLO AMMINISTRATIVO

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo per i dirigenti di cui all'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996-1997, tenuto conto degli artt. 3, 4 e 11 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, e dell'art. 41, comma 8 del CCNL 10 febbraio 2004 risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa.	18.521.000	11.041.000	29.562.000	9.565,29	5.702,20	15.267,49
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.197.000	9.937.000	18.134.000	4.233,39	5.132,03	9.365,42
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.222.000	7.780.000	14.002.000	3.213,39	4.018,03	7.231,42
Dirigente equiparato	2.000.000	12.002.000	14.002.000	1.032,91	6.198,51	7.231,42
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.087.000	6.087.000	1.032,91	2.110,75	3.143,66

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa.	9.565,29	5.702,20	15.267,49	694,80	10.260,09	5.702,20	15.962,29
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.233,39	5.132,03	9.365,42	530,40	4.692,99	5.132,03	9.895,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.213,39	4.018,03	7.231,42	444,00	3.672,99	4.018,03	7.675,42
Dirigente equiparato	1.032,91	6.198,51	7.231,42	444,00	1.492,51	6.198,51	7.675,42
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.110,75	3.143,66	444,00	1.492,51	2.110,75	3.587,66

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

	Retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa.	10.260,09	5.702,20	15.962,29	1.113,60	11.373,69	5.702,20	17.075,89
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.692,99	5.132,03	9.895,82	849,60	5.613,39	5.132,03	10.745,42
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.672,99	4.018,03	7.675,42	712,80	4.370,19	4.018,03	8.388,22
Dirigente equiparato	1.492,51	6.198,51	7.675,42	712,80	2.189,71	6.198,51	8.388,22
Dirigente < 5 anni	1.492,51	2.110,75	3.587,66	712,80	2.189,71	2.110,75	4.300,46

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

5. Il fondo dell'art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

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

Capo V
Nuovi stipendi tabellari e retribuzione di posizione minima dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003

Art. 41
NUOVO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO BIOLOGI, CHIMICI, FISICI,PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO ESCLUSIVO CONGLOBAMENTI

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13ª mensilità, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

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

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13ª mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 41;
- per € 5.578,82 (€ 6.043,73 comprensiva della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 37 e 38 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;
- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51.

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

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13ª mensilità), lo stipendio tabellare annuo di cui dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 37;
- per € 4.024,53 (€ 4.359,91 comprensiva della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'art. 37 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;
- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51;
- per € 1.190,75 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- per € 493,07 (comprensivi della tredicesima mensilità) le risorse economiche regionali dell'art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

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

Art. 42
NUOVO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO TECNICO E PROFESSIONALE CONGLOBAMENTI

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13ª mensilità, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

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

- per € 28.750,00, (€ 31.145,83 compresa la 13ª mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;
- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt 39 e 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49 e corrispondente fondo dell'art. 52;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e corrispondente fondo dell'art. 52.

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

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13ª mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;
- per € 3.990,13 (€ 4.322,64 comprensivi della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'art. 39 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e corrispondente fondo dell'art. 52;
- per € 579,24 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- per € 1.250,29 (comprensivi della tredicesima mensilità) le risorse economiche regionali dell'art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

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

Art. 43
NUOVO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DEL RUOLO AMMINISTRATIVO (ART. 41 CCNL 10 FEBBRAIO 2004). CONGLOBAMENTI

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13ª mensilità, per i dirigenti delle professioni sanitarie del ruolo sanitario e per quelli del ruolo amministrativo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

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

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13ª mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;
- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'art. 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 52;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e corrispondente fondo dell'art. 52;

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13ª mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;
- per € 4.300,46 (€ 4.658,83 comprensiva della 13ª mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'art. 40 con la relativa riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49 e dal corrispondente fondo dell'art. 52 ;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la relativa riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e del corrispondente fondo dell'art. 52;
- per € 493,09 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- per € 1.000,24 (comprensivi della tredicesima mensilità), le risorse economiche regionali dell'art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti dei ruoli di cui al comma 1 assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 44
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEI QUATTRO RUOLI DAL 31 DICEMBRE 2003. RIDETERMINAZIONE

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37, 39 e 40, dei dirigenti dei quattro ruoli, residua dopo l'applicazione degli artt. da 41 a 43, unificata nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole:

A) Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.644,36	4.204,47	14.848,83	5.578,82	9.270,01
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.643,72	3.634,30	11.278,02	5.578,82	5.699,20
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.355,20	2.520,30	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente equiparato	4.047,15	4.828,35	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente < 5 anni	1.858,51	2.166,02	4.024,53	4.024,53	0,00

B) Dirigenti del ruolo tecnico e professionale

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa.	11.334,09	6.121,56	17.455,65	5.678,92	11.776,73
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.494,35	5.132,03	10.626,38	5.678,92	4.947,46
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.127,99	4.018,03	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45, c. 2 DPR 384/90.	3.508,24	4.637,78	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente equiparato	1.982,11	6.163,91	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente < 5 anni	1.982,11	2.008,02	3.990,13	3.990,13	0,00

C) Dirigenti delle professioni sanitarie (art. 41 CCNL integrativo 10 febbraio 2004) e del ruolo amministrativo

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa.	11.373,69	5.702,20	17.075,89	5.678,92	11.396,97
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.613,39	5.132,03	10.745,42	5.678,92	5.066,50
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.370,19	4.018,03	8.388,22	5.678,92	2.709,30
Dirigente equiparato	2.189,71	6.198,51	8.388,22	5.678,92	2.709,30
Dirigente < 5 anni	2.189,71	2.110,75	4.300,46	4.300,467	0,00

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire ai sensi del comma 4 degli artt. 37, 39 e 40.

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

4. Nei confronti dei dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni (ai quali – dopo l'applicazione degli artt. 41, 42 e 43 – non è più corrisposta la retribuzione minima contrattuale conglobata nello stipendio) al compimento del quinquennio, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28 nonché la precisazione del comma 5 per i dirigenti delle tavole B) e C).

5. Per i dirigenti indicati nelle tavole B) e C) del comma 1 con oltre cinque anni di servizio, la retribuzione di posizione minima contrattuale ivi prevista è già comprensiva dell'incremento indicato nell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, senza ulteriore rideterminazione da parte delle aziende. Fermo restando il valore complessivo della retribuzione di posizione delle tavole B) e C) del comma 1, il predetto incremento a decorrere dal 31 dicembre 2003 è comunque fissato in 1.601,02 e conserva la natura e le finalità previste dal medesimo art. 11.

6. 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.

7. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

Art. 45

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE PER I DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO DAL 31 DICEMBRE 2003. RIDETERMINAZIONE

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 38, comma 3, dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti già con rapporto di lavoro non esclusivo, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi dell'art. 38, comma 6:

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte utilizzata per il tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unifica al 31.12.2003
Dirigente già incarico struttura complessa	7.611,09	2.102,23	9.713,32	5.578,82	4.134,
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.305,74	1.817,15	8.122,89	5.578,82	2.544,
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.643,31	1.260,15	6.903,46	5.578,82	1.324,
Dirigente equiparato	4.489,29	2.414,17	6.903,46	5.578,82	1.324,

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 all'art. 38, comma 4.

3. La retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente da attribuire dopo il primo inquadramento, per gli effetti dell'art. 28 in caso di conferimento di incarico di maggior valore economico deve essere sempre ridotta del 50% del proprio valore originario (vedere allegato 7 p. 3).

4. La retribuzione di posizione minima del comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs.

502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.

6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro, per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'allegato n. 7 punto 3, secondo caso, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.

7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, si attribuisce la retribuzione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28.

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

9. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

Capo VI
Biennio 2002-2003
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo parziale mantenuti ad esaurimento

Art. 46
NORMA PER I DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE MANTENUTI AD ESAURIMENTO

1. Nei confronti dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti che hanno optato per il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale in atto all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000, il trattamento economico complessivo previsto dal presente contratto è decurtato in proporzione del *part time* a suo tempo convenuto con l'azienda o ente, ai sensi dell'art. 13.

2. L'orario concordato per il *part time* dei dirigenti del comma 1 non può essere rideterminato se non con il ritorno all'orario unico, con rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo, in applicazione dell'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 e dell'art. 54 del presente contratto.

3. Al fine del comma 2, gli incrementi del fondo di cui all'art. 49 comma 4, avvengono in misura intera ma sono corrisposti proporzionalmente al *part time* e per la parte eccedente vengono temporaneamente accantonati nel medesimo fondo.

Capo VII
INDENNITÀ

Art. 47
INDENNITÀ PER TURNI NOTTURNI E FESTIVI

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

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

Capo VIII

Art. 48
EFFETTI DEI BENEFICI ECONOMICI

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi da I a VI del presente contratto – hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 19, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

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

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità dell'art. 38; assegni personali dell'art. 39, comma 1 data la loro natura stipendiale; indennità dell' art. 41;
- del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico: artt. 3, 4 retribuzione minima contrattuale; art. 5 indennità di esclusività per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti; art. 11, comma 3, come interpretato dall'art. 37 comma 1 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004;

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 eco-nomica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

Capo VIII
I fondi aziendali

Art. 49
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E PER L'INDENNITÀ DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. I fondi previsti, rispettivamente, dagli artt. 50 e 8, commi 2 e 3 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione di anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere c), d), e). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
- comma 3, lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere b) e d). La lettera c) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
- commi 4, 5, 7 e 8;
- il comma 6 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

3. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- comma 2, primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c) e d); secondo capoverso: lettera d); le lettere a), b) e c) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo o per aver esaurito gli effetti;
- comma 3 primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c); secondo capoverso: le lettere a), b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo; terzo capoverso.

4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 i fondi sono integrati con le modalità previste dalle seguenti norme:

- dall'art. 37, comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo;
- dall'art. 38, comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo;
- dall'art. 39, comma 4 per i dirigenti dei ruoli professionale e tecnico;
- dall'art. 40, comma 4 per i dirigenti del ruolo amministrativo e delle professioni sanitaria (art. 41 CCNL 10 febbraio 2004);
- dall'art. 46, comma 3.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 il fondo del comma 1 previsto per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è decurtato – per ciascun dirigente – degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione previsti nei dei commi 2 e 3 dell'articolo medesimo. Analogamente si procede per il secondo fondo previsto per tutti gli altri dirigenti ai sensi dei commi 2 e 3 degli artt. 42 e 43. Dalla medesima data, inoltre, entrambi i fondi del comma 1 sono altresì decurtati degli importi della rispettiva RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni di cui al comma 3 degli artt. 41, 42 e 43. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda nei predetti fondi non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12 e dell'art. 45, rimangono accreditate al fondo di loro pertinenza per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 3 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 54, comma 2.

Art. 50
FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 9, comma 1 dei CCNL, dell'8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001.

2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1.

3. Con valenza per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2003, è incrementato complessivamente di € 11,22 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001. Il predetto importo è utilizzato come segue:

a) € 0,93 mensili (art. 47 del presente contratto);

b) € 10,29 mensili da destinare, all'interno del fondo per le condizioni di lavoro, alla quota parte prevista per il compenso del lavoro straordinario. Tale ultimo incremento è temporaneamente destinato a detto fondo sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva anche al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5.

4. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 53, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.

5. A decorrere dal 1º 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.

Art. 51
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 9 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 previsto per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati sono quelli consolidati al 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:

- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;
- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato.

Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dagli artt. 41, 42 e 43, il fondo è decurtato degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato utilizzata per ciascun dirigente dei quattro ruoli indicati nei medesimi articoli, commi 2 e 3 terzo alinea.

4. In caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso

Art. 52
FONDI PER LA DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA

1. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 41 comma 9 e seguenti e 42, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004, per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applicano le medesime regole degli artt. 49, 50 e 51 per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.

Art. 53
RISORSE ECONOMICHE REGIONALI

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione agli artt. 41, 42, 43 e 50, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% del monte salari 2001.

2. Tali risorse sono così utilizzate:

a) dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti (per i quali lo 0,32 è equivalente complessivamente a € 15,47 mensili pro-capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) nella misura di € 11,22 per le finalità dell'art. 50 e per

€ 4,25 mensili sul trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio dell'azienda o ente;

b) dirigenti delle professioni sanitarie, del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo (per i quali lo 0,32 è equivalente a € 13,04 mensili pro – capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) tutto per il trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio delle aziende o enti.

3. 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 il trattamento economico fondamentale, calcolandole sulla base della misura pro capite espressamente prevista per ciascun dirigente dagli artt. 41, 42 e 43 ed erogandone, comunque, il relativo importo ai dirigenti interessati dal 31 dicembre 2003, decorrenza fissata per il nuovo stipendio tabellare;
- per l'applicazione dell'art. 50. In questo caso l'ammontare del finanziamento aggiuntivo si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dalla citata norma ed al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi previsti sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1.

Art. 54
NORMA FINALE

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

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell' art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole di cui all'art. 12 ed alla presente norma.

Parte III
Norme finali e transitorie

Art. 55
CONFERME

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 63 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 1 luglio 1997;
- CCNL integrativo del 5 agosto 1997;
- CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998-2001 per la parte normativa e I biennio 1998-1999 per la parte economica;
- CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000-2001 per la parte economica;
- CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari, anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 61 comma 2 lett. a) del CCNL 1994-1997 dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN del 5 dicembre 1996;
- CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Art. 56
DISAPPLICAZIONI

1. Le disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.

2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'Aran previo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

N.B.: sostituisce il D.M. 31 marzo 1994 allegato al CCNL 5 dicembre 1996
(pubblicato in G.U. n. 84 del 10 aprile 2001)

Allegato n. 1
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni
(Decreto 28 novembre 2000)

Art. 1
DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Art. 2
PRINCIPI

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce

tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
REGALI E ALTRE UTILITÀ

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ALTRE ORGANIZZAZIONI

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
TRASPARENZA NEGLI INTERESSI FINANZIARI

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini

entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
OBBLIGO DI ASTENSIONE

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
ATTIVITÀ COLLATERALI

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
IMPARZIALITÀ

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
COMPORTAMENTO NELLA VITA SOCIALE

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
RAPPORTI CON IL PUBBLICO

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
CONTRATTI

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
OBBLIGHI CONNESSI ALLA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

Allegato n. 2

In riferimento all'art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia di unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista per la parte afferente il presente contratto, nel laboratorio analisi e radiodiagnostica degli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee ex interdivisionale può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18.

Allegato n. 3

(N.B.: sostituisce l'allegato n. 4 CCNL 5 dicembre 1996)

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER PARTICOLARI ISTITUTI
AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

	TRATTAMENTO FONDAMENTALE				TRATTAMENTO ACCESSORIO								ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ISTITUTO NORMATIVO	Stipendio base + IIS	RIA (1)	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)	CONDIZIONI DI LAVORO: Pronta Disponib., Straord., Indennità Nott.Fest.	CONDIZIONI DI LAVORO: Rischio Rx (7)	CONDIZIONI DI LAVORO: Bilin-guismo	CONDIZIONI DI LAVORO: Indennità profilassi Anti. tuberc.	Indennità di Esclusività	Assegno Nucleo fam. (1)
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. astensione Facoltativa (8)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg. (9)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (10)	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (dal 31.12.2003) (10)														
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
Indennità mancato preavviso	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO

NOTE

1) Ove spettante.

2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 36 c. 3 ; dall'art. 39 c. 1 lett. b) e c. 3 del CCNL 8.06.2000.

3) Compresa la maggiorazione dell'art. 40 c. 9 del CCNL 8.06.2000 nonché dell'art. 11 c. 3 CCNL 8.6.2000 II biennio economico.

4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 31.7.1999.

5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'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 non esclusivo.

6) Ove in godimento ai dirigenti già di ex II livello - articolo 39 c. 2 CCNL 8.6.2000.

7) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 1 del CCNL integrativo 10.02.2004.

8) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.

9) 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.

10) Nella misura del 50%.

Allegato n. 4

In relazione all'art. 24, comma 11, 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 succcessivamente 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	14.263.000	8.141.000	22.404.000	30.000.000	14.263.000	8.141.000	7.596.000
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	11.283.000	7.037.000	18.320.000	30.000.000	11.283.000	7.037.000	11.680.000

Dall'esempio si evince che:

- la retribuzione di posizione minima contrattuale (stabilita al 31 dicembre 1997 dalla tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996 – II biennio) è assorbita nel valore complessivo dell'incarico risultante dalla graduazione delle funzioni (nell'esempio si ipotizza come avvenuto per la prima volta al 1 gennaio 2001) e non si sovrappone ad esso ma ne costituisce una parte anticipatamente attribuita dal contratto;
- la cosiddetta variabile aziendale può essere corrisposta in misura diversa a seconda della posizione di incarico di provenienza, configurandosi il nuovo come una promozione, un tempo ottenuta mediante il concorso e, nell'attuale sistema di qualifica unica, mediante appunto il conferimento di incarico;
- l'unica garanzia riguardante la retribuzione di posizione minima contrattuale è che il valore complessivo dell'incarico non può scendere al di sotto di essa. Nell'esempio citato, la graduazione delle funzioni non avrebbe potuto determinare un valore complessivo dell'incarico di struttura complessa inferiore a L. 22.404.000 mantenendo, ad es., la differenza come assegno *ad personam*. In tal caso il dirigente proveniente dalla posizione di incarico sottostante avrebbe guadagnato solo L. 4.084.000 e nulla sarebbe stato dovuto al dirigente già di struttura complessa;
- nella determinazione della retribuzione complessiva di posizione si deve tener conto della disponibilità del relativo fondo dove grava anche la retribuzione di posizione minima contrattuale.

Allegato n. 5

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione agli articoli citati, le parti – con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio o afferenti ai ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale **o altro soggetto da lui delegato** secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione – da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico – dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente – direttore di dipartimento e di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 26, comma 3, le parti ritengono che siano deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

ALLEGATO N. 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 1

A) Dirigenti a rapporto esclusivo (Biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	***TRATTAMENTO FONDAMENTALE***
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 39, comma 1, CCNL 8.6.2000 ove dirigente di II livello al 30.7.99)	*********
Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.96, II biennio)	Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.96, II biennio, integrate da artt. 3 e 4 CCNL 8.6.2000, II biennio)
TRATTAMENTO ACCESSORIO	***TRATTAMENTO ACCESSORIO***
Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di risultato (art. 62 CCNL 5.12.96)	Retribuzione di risultato (art. 62 CCNL 5.12.96)
Retribuzione per particolari condizioni lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per particolari condizioni lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 41 CCNL 8.6.2000 per gli incaricati dal 31.7.99)	**********
Specifico trattamento economico (art. 39 CCNL 8 giugno 2000) assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.99, se in godimento	**********
ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	***ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE***
Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)	Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)

Vedi nota conclusiva di Tavola 4

SEGUE ALLEGATO N. 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 2

B) Dirigenti a rapporto non esclusivo (Biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)

DIRIGENTI GIA' DI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	***TRATTAMENTO FONDAMENTALE***
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Assegno personale (art. 39, comma 1, CCNL 8.6.2000 ove dirigente di II livello al 30.7.99)	********
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.96, II biennio) ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma1, del CCNL 8.6.2000	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma1, del CCNL 8.6.2000
TRATTAMENTO ACCESSORIO	***TRATTAMENTO ACCESSORIO***
Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8 giugno 2000), ridotta del 50% (art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000)	Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8 giugno 2000), ridotta del 50% (art. 47, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000)
Retribuzione per le particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione per le particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquenale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4

SEGUE ALLEGATO N. 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 3

C) Dirigenti amministrativi, professionali, tecnici e delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	***TRATTAMENTO FONDAMENTALE***
Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.2.04)
Indennità integrativa speciale (art. 35 CCNL 8.6.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 35 CCNL 8.6.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.6.2000)
Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.96, II biennio e art. 11, comma 3, CCNL 8.6.2000, II biennio economico)	Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.96, II biennio, integrate da artt. 3 e 4 CCNL 8.6.2000, II biennio ed art. 11, comma 3, medesimo CCNL, ove spettante)
TRATTAMENTO ACCESSORIO	***TRATTAMENTO ACCESSORIO***
Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.6.2000)
Retribuzione di risultato (art. 62 CCNL 5.12.96)	Retribuzione di risultato (art. 62 CCNL 5.12.96)
Retribuzione per particolari condizioni lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)	Retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.6.2000)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 41 CCNL 8.6.2000 per gli incaricati dal 30.12.99)	**********

Vedi nota conclusiva di Tavola 4

Tavola 4

NOTA CONCLUSIVA VALIDA PER TUTTE LE PRECEDENTI TAVOLE N. 1, 2 E 3

- Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda o ente. Per tale ragione anche dopo la predetta data, gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale. Ciò ad eccezione del caso in cui l'azienda o ente che ha conferito l'incarico non abbia adeguato sino al valore di L. 18.263.000 (pari a € 9.432,05) l'indennità di struttura complessa; in tal caso al dirigente di ex II livello che percepisce un assegno personale di L. 13.240.000 (pari a € 6.837,89) và attribuita la differenza fino al raggiungimento del valore della predetta indennità, differenza che è assoggettata alla medesima disciplina dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.
- La tredicesima mensilità, prevista dall'art. 39, comma 4, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.
- Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio, di cui alle tavole n. 1, 2 e 3, sono state aggiornate dai corrispondenti articoli 33 e seguenti del presente contratto.
- Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 37 a 40 del presente CCNL.
- La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2001. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l'IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle voci relative alla retribuzione 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.

Allegato n. 7

1

APPLICAZIONE DELL'ART 37 COMMA 4 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

I ESEMPIO

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale né siano stati conferiti incarichi con retribuzione minima contrattuale superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole dell'art. 37 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi del medesimo articolo, comma 5.

II ESEMPIO

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di

posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

Situazione al 1 gennaio 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	1.000,00	440,39	9.875,50
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	2.000,00	440,39	10.875,50

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 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)		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 con incarico di direzione di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	-	22.404.000	7.366,22	4.204,47	-	11.570,69
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	12.428.000	7.037.000	2.939.000	22.404.000	6.418,52	3.634,30	1.517,87	11.570,69

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

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2002			Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° 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 con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	-	12.819,06
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	11.570,69	1.248,37	7.666,89	3.634,30	1.517,87	12.819,06

III passaggio al 2º e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003			Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	8.614,59	4.204,47	-	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	-	14.848,83
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	7.666,89	3.634,30	1.517,87	12.819,06	2.029,77	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83

Dall'esempio si deduce che l'incremento contrattuale è attribuito in misura uguale ad entrambi i dirigenti, anche se il secondo ha raggiunto la retribuzione minima contrattuale con la variabile aziendale, pure in assenza della graduazione delle funzioni. Diversamente operando si sarebbero alterati gli equilibri raggiunti dalle aziende con l'applicazione dell'art. 40 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 minima contrattuale al 30 dicembre 2003			Totale	Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)			Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-	14.848,83	5.578,82	9.270,01	-	9.270,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83	5.578,82	7.752,14	1.517,87	9.270,01

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

Posizione	Retribuzione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996)		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale	Retribuzione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale
	Parte fissa	Parte variabile				Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	-	7.596.000	30.000.000	7.366,22	4.204,47	-	3.923,01	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	12.428.000	7.037.000	2.939.000	7.596.000	30.000.000	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70

I passaggio

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

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2002				Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-	3.923,01	15.493,70	1.248,37	8.614,59	4.204,47	-	3.923,01	16.742,07
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70	1.248,37	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07

III passaggio al 2º e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003				Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	8.614,59	4.204,47	-	3.923,01	16.742,07	2.029,77	10.644,36	4.204,47	-	3.923,01	18.771,84
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07	2.029,77	9.696,66	3.634,30	1.517,87	3.923,01	18.771,84

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 minima contrattuale al 30 dicembre 2003			Totale	Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)			Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-	14.848,83	5.578,82	9.270,01	-	9.270,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83	5.578,82	7.752,14	1.517,87	9.270,01

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.

L'esempio sopra riportato per i dirigenti del ruolo sanitario è valido anche per i dirigenti degli altri ruoli di cui agli artt. 39 e 40.

IV ESEMPIO:

Questo esempio è riferito all'art. 44 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), B) o C) dell'articolo, la retribuzione minima ivi prevista per il dirigente equiparato è di € 3.296,58 per i dirigenti del ruolo sanitario, € 2.467,10 per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, € 2.709,30 per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo.

Esempio su ruolo sanitario

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 44, comma 4, con solo equiparazione o incarico lett. b art. 27 CCNL 8 giugno 2000
Dirigente ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-	3.296,58

Nel caso in cui ai dirigenti del ruolo sanitario del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.699,20, in base alla tabella A dell'art. 44, 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 la variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su ruolo sanitario

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 ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-	3.296,58	2.402,62

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
APPLICAZIONE DELL'ART 38 COMMA 4 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

L'articolo in oggetto riguarda 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 applicabile ed indicata nelle tavole dell'articolo 38. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%.

Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati alla propria retribuzione di posizione minima storica non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi esempio punto 1) perché perduto per effetto della mancata opzione.

L'esempio è pertanto formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione di posizione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del secondo esempio del punto 1, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

I passaggio

Posizione	Retribuzione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale	Retribuzione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni		Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente di ex struttura complessa	12.123.550	4.070.500	-	3.798.000	19.992.050	6.261,29	2.102,23	-	1.961,50	10.325,02
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	10.563.800	3.518.500	1.469.500	3.798.000	19.349.800	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,33

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

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	Parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	6.261,29	2.102,23	-	1.961,50	10.325,02	557,14	6.818,43	2.102,23	-	1.961,50	10.882,16
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,33	557,14	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	10.640,47

III passaggio al 2º e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003		Parte variabile aziendale		Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	Parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	6.818,43	2.102,23	-	1.961,50	10.882,16	792,65	7.611,09	2.102,23	-	1.961,50	11.674,82
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	10.640,47	792,65	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	11.433,12

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003		Parte variabile aziendale		Totale	Parte Conglobata	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni			Parte fissa	Parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	7.611,09	2.102,23	-	1.961,50	11.674,82	5.578,82	4.134,50	1.961,50	6.096,00
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	11.433,12	5.578,82	3.133,86	2.720,44	5.854,30

3
ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 45 COMMI 3 E 6 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI 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. 45 nei confronti di un dirigente del ruolo sanitario a rapporto non esclusivo nella posizione di equiparato al quale l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuirgli 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 minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 44 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 € 5.699,20. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola dell'art. 45, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta in parte come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.699,20 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo
(valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Dirigente equiparato a porto non esclusivo (art. comma 3)	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43	2.643,97

b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente del ruolo sanitario dell'articolo 44 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.699,20, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di € 2.000,00. La nuova retribuzione sarà costituita dalla retribuzione di posizione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge la variabile aziendale nella misura del 50% così calcolata:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Dirigente equiparato a porto non esclusivo (art. comma 3)	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43 + 1.000,00	3.643,97

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti del ruolo sanitario: 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 € 5.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 44)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-	3.406,27	2.292,93	5.699,20
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43	2.643,97

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 44)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-	3.406,27	2.292,93+ 2.000,00	6.699,20
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43+ 1.000,00	3.643,97

II CASO

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purchè in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 45, 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 50%	TOTALE
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa	8.023,47	-	3.923,01	11.946,48	4.134,40	-	1.961,50	6.095,90
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.505,60	1.517,87	3.923,01	11.946,48	2.643,97	1.490,43	1.961,50	6.095,90

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1

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

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 2

In esito alle dichiarazioni a verbale n. 4 e n. 8 presentate dalle OOSS ed allegate al presente contratto, l'ARAN si impegna a relazionare al Comitato di Settore circa le valutazioni emerse nel corso del dibattito al fine di fornire elementi utili per l'esame delle questioni e l'avvio delle eventuali iniziative di competenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riguardo all'art. 1, comma 2 le parti esprimono il parere che alle fondazioni formate con capitale pubblico al 51%, le leggi regionali riconoscano la prevalente natura pubblica al fine di consentirne la permanenza nel comparto del SSN di cui al CCNQ del 18 dicembre 2002 e del CCNQ del 23 settembre 2004 con applicabilità dei relativi CCNL. Con riguardo alle flessibilità del rapporto di lavoro introdotte dai contratti vigenti ed, in particolare, con riguardo alla possibilità di stipulare contratti a termine regolati dall'art. 1 comma 3 del presente contratto (che rinvia al CCNL 5 agosto 1997) e dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 502 del 1992 (richiamato dall'art. 62 del CCNL 8 giugno 2000), le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali e, cioè, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 7, comma 6 del d.lgs. 165 del 2001, indicate nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In ordine all'art. 3 che riconferma il sistema delle relazioni sindacali dei CCNL 8 giugno 2000 e 10 febbraio 2004, le parti convengono che i trattamenti economici sono erogati solo a seguito di contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d.lgs. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In ordine all'art. 6, comma 1, lettera c), con riguardo alle articolazioni strutturali sovra aziendali le parti precisano di fare riferimento, ad esempio, ai modelli organizzativi toscani e veneti di istituzione delle cosiddette "aree vaste" senza esclusione di altri esempi similari che in futuro possano essere adottati dalle Regioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In riferimento all'art. 8, comma 1, la parti rammentano che è in corso di approvazione l'ipotesi di CCNQ siglata il 15 marzo 2005 per una nuova ripartizione dei permessi, distacchi e ad altre prerogative sindacali. In ordine al comma 3 le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d.lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riguardo al comma 1 dell'art. 9 le parti precisano che il termine "confronto" non indica un nuovo livello di relazioni sindacali rispetto a quelli previsti dall'art. 3, ma solo una modalità di svolgimento dei rapporti con le OO.SS. firmatarie del CCNL, che valorizza il sistema partecipativo cui è improntato il modello delle relazioni sindacali nella riforma del pubblico impiego anche nei casi in cui non siano previsti livelli negoziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all'art. 19, le parti chiariscono che l'istituto della sospensione è previsto allo scopo di evitare che, nelle more dell'accertamento della responsabilità penale del dirigente per i fatti addebitatigli, si proceda al suo licenziamento, al fine di evitare ulteriori danni morali e materiali che, in caso di proscioglimento pieno, darebbero luogo ad una azione risarcitoria. Dal momento che la sospensione è, comunque, un provvedimento grave, il comma 2 ne ammette il ricorso a condizione che vi sia stato un rinvio a giudizio e che i fatti contestati siano di gravità tale che accertati darebbero luogo al licenziamento. A tal fine la legge n. 97 del 2001, per alcuni casi prevede, in alternativa alla sospensione, anche il trasferimento. Le parti concordano, altresì. che la disapplicazione dell'art. 15 della legge n.55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento. Le parti, inoltre, per una più agevole lettura delle clausole dell'art. 19 rammentano con riguardo al comma 4, che la lettera a) del comma 1 dell'art. 15 della legge n. 55 riguarda i reati di associazione a delinquere legati al traffico di sostan-

ze stupefacenti, produzione, fabbricazione e distribuzione delle medesime etc. La lettera b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis, riguarda rispettivamente il peculato mediante profitto dell'errore altrui e la malversazione a danno dello Stato. La lettera c) riguarda l'abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diverso da quello indicato nella lettera b). La sospensione in questi casi è obbligatoria ove intervenga sentenza di condanna anche non definitiva.La lettera f) riguarda coloro che, con provvedimento definitivo sono stati sottoposti a misure di prevenzione perché indiziati di appartenere ad associazioni mafiose o camorristiche.

Con riguardo al comma 5, si rammenta che si tratta dei delitti contro la P.A. già ricompresi nella legge n. 55 del 1990 ed ora oggetto dell' art. 3 della legge n. 97 del 2001 (peculato, concussione, corruzione per atto di ufficio o contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari o di persona incaricata di pubblico servizio). Con riferimento al comma 7, in caso di assoluzione, il dirigente rientra in servizio e sono ripristinati i suoi diritti. Ove il dipendente sospeso abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza, l'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003 prevede un beneficio che consiste nel prolungamento o ripristino del rapporto di lavoro per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita quando viene emanata sentenza definitiva di proscioglimento "perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza del reato anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio e, comunque, nei cinque anni antecedenti l'entrata in vigore della presente legge". Le modalità di esercizio del diritto e gli altri presupposti sono indicati nelle disposizioni normative il cui testo coordinato è contenuto nella legge 126 del 2004 (comma 57 bis della legge n. 350 del 2003). Infine, con riferimento al comma 10, si precisa che l'art. 5, comma 2 della legge 97 del 2001 prevede il licenziamento come pena accessoria nei reati citati nell'art. 3 della stessa legge ove vi sia stata la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riguardo alla mobilità tra amministrazioni diverse, le parti invitano le aziende ed enti a favorire in particolare quella delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute, nel rispetto del profilo di appartenenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'art. 23 il riferimento al triennio formativo effettuato dal CCNL, non muta la durata dello stesso in ragione del periodo di validità del contratto, il quale si limita a prevedere una tutela nei confronti dei dirigenti operanti nelle aziende che non hanno potuto garantire l'ECM, nell'arco della propria vigenza. Il contratto infatti non ha competenza sulle modalità minimi dei crediti formativi e gestione della parte sperimentale, materie tutte regolate dalle disposizioni ministeriali e regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 24, commi 6 e 7, le parti si danno reciproco atto che nel sistema del rapporto di lavoro privatizzato, vi è una sostanziale parità di posizione del datore di lavoro e del dirigente. Ne consegue che l'assenso richiesto dall'art. 13, comma 11 del CCNL 8 giugno 2000 per l'eventuale modifica di uno degli elementi del contratto individuale opera come condizione di efficacia della modifica di un atto negoziale. L'apposizione di un termine per l'espressione di volontà del dirigente ha comunque il valore di dare certezza agli atti

e comportamenti delle parti, ferme rimanendo tutte le tutele previste dalle vigenti disposizioni a favore del dirigente medesimo. L'apposizione del termine nel comma 5 dell'art. 28 ha un analogo valore ma, essendo l'incarico legato all'organizzazione aziendale, il mancato assenso nel termine previsto opera come condizione risolutiva del negozio, ferme sempre rimanendo le tutele a favore del dirigente con riguardo alla propria posizione. Con riguardo al comma 8 le parti richiamano le più recenti tabelle dell'Agenzia delle entrate, pubblicate sul supplemento ordinario alla G.U. n. 301 del 24 dicembre 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riguardo all'art. 26 le parti esprimono il parere che i due componenti del Collegio tecnico siano prescelti tra i direttori del SSN appartenenti alla stessa area, profilo e, ove prevista, disciplina, del dirigente oggetto di valutazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento all'art. 51, comma 2 nonché all'art. 24 comma 2 le parti ritengono opportuno sottolineare l'importanza di valorizzare tutte le potenziali modalità di incremento del fondo per la retribuzione di risultato con la piena attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 (richiamata dall'art. 52 comma 5 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000, confermato dal comma 2 dell'art. 51) applicabile al personale di tutte le pubbliche amministrazioni compresa la dirigenza dei quattro ruoli del SSN di cui alla presente area. In tal senso si inquadra la previsione dell'art. 24, comma 2 che trova applicazione nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51, commi 1 e 2.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con la presente le parti confermano le dichiarazioni congiunte:

- nn. 1, 3, 5, 6, 7 (a completamento della dichiarazione n. 4 del presente contratto) del CCNL 8 giugno 2000;
- le dichiarazioni congiunte nn. 1 e 3 del del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- le dichiarazioni congiunte numeri da 1 a 7 e n. 9, 10 e 13 del CCNL 10 febbraio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riguardo all'art. 20, comma 3, le parti ritengono opportuno che nel proprio regolamento di funzionamento il Comitato dei Garanti introduca norme sulla disciplina della *prorogatio* per garantire alla scadenza la continuità della propria attività per il periodo di tempo valutato come necessario per la riconferma o designazione dei nuovi componenti dell'orgasnismo stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le parti esprimono il parere che al personale dirigenziale operante nei SERT venga erogata "l'indennità SERT".

Ciò in analogia con quanto previsto dal CCNL di lavoro del comparto Sanità (ex area livelli).

Preso atto della attuale indisponibilità economica, le parti concordano di prevedere tale beneficio al secondo biennio economico 2004-2005.

CGIL FP

CISL FPS – COSIADI

UIL FPL

AUPI

SINAFO

CONFEDIR SANITÀ

CIDA – SIDIRSS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FPS - COSIADI, UIL FPL, CONFEDIR e CIDA/SIDIRSS in riferimento alla modifiche apportate con gli artt. 14 e 18, nel riconfermare la propria contrarietà su detti articoli in quanto le soluzioni alle problematiche ad essi sottese andrebbero ricercate nell'adeguamento delle dotazioni organiche ed in una diversa e più razionale organizzazione del lavoro, chiedono, per il principio di omogeneità ed equità, l'applicazione delle stesse modalità a tutti i dirigenti SPTA e al personale del comparto. A tal fine si chiede l'immediata apertura dei relativi tavoli.

FP CGIL

CISL FPS – COSIADI

UIL FPL

CONFEDIR SANITÀ

CIDA/SIDIRSS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le organizzazioni sindacali CISL FPS - COSIADI, CONFEDIR SANITÀ e CIDA/SIDIRSS chiedono che l'art. 4 del CCNL integrativo del 1º luglio 1997 – che prevede il mantenimento della retribuzione di anzianità dei dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale, vincitori del concorso a dirigente o che abbiano conseguito la nomina di dirigente a tempo determinato ex art. 15 del d.lgs. 502/1992 – venga modificato al fine di garantire la salvaguardia della RIA anche ai dipendenti vincitori di concorso a dirigente proveniente da altri comparti.

CISL FPS – COSIADI

CONFEDIR SANITÀ

CIDA/SIDIRSS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, Confedir Sanità, CIDA, AUPI, SINAFO e SNABI preso atto:

- dell'attuale impossibilità, da parte dell'ARAN, di prevedere, nel contratto, che la retribuzione di posizione aziendale sia valutabile nel calcolo dell'indennità premio di servizio in conformità a quanto già previsto per la dirigenza degli altri comparti;

- atteso che il Governo – Dipartimento della Funzione Pubblica – e la Ragioneria Generale dello Stato, rispettivamente con nota n. 1396/10 del 26 marzo 1999 e con nota n. 128654 del 24 marzo 1999, hanno impartito all'INPDAP direttive finalizzate a considerare nella base di calcolo dell'Indennità Premio di Servizio dei dirigenti della Pubblica Amministrazione l'intera retribuzione di posizione;
- rilevato che la mancata inclusione nella base di calcolo dell'IPS della retribuzione di posizione variabile aziendale non può trovare giustificazione nella mancanza di risorse economiche per finanziare il pagamento del contributo su detta retribuzione a carico delle Aziende atteso che tale contributo è fissato nella misura esigua del 2,88% della base imponibile;
- considerato, altresì, che la retribuzione di posizione aziendale, unitamente a quella fissa e variabile minima, gravando su un fondo costituito in gran parte da voci retributive già assoggettate a contribuzione IPS ed alimentato in via permanente anche per effetto delle cessazioni dal servizio, deve ritenersi già finanziata al pari delle altre ai fini dell'indennità di che trattasi;
- ritenuto, inoltre, che la retribuzione di posizione aziendale, a fronte di altre voci quali "l'indennità di struttura complessa" e "l'indennità di rapporto esclusivo", ha carattere di generalità e rappresenta l'aspetto peculiare che più caratterizza la figura dirigenziale unica, differenziata non più in tre distinte qualifiche ma per l'incarico delle funzioni esercitate e per le connesse responsabilità, con la conseguenza dell'innegabile qualificazione sostanziale della medesima quale "retribuzione stipendiale";
- considerato che la portata della richiesta è, per importanza e valore, pari a quella dello stipendio unico e ne costituisce il completamento;

CHIEDONO

che venga rimossa, da parte degli Organi competenti, la disparità di trattamento con i dirigenti degli altri comparti per i quali l'indennità premio servizio è calcolata sull'intera retribuzione di posizione e che, a tal fine, l'ARAN si impegni a chiedere una specifica direttiva al Comitato di Settore.

CGIL FP

CISL FPS COSIADI

UIL FPL

CONFEDIR SANITÀ

CIDA SIDIRSS

AUPI

SINAFO

SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR SANITÀ e CIDA:

- preso atto che la corresponsione dell'indennità di rapporto esclusivo nell'attuale definizione ai soli dirigenti biologi, chimici, fisici, farmacisti e psicologi della presente area contrattuale, costituisce una grave discriminazione nei confronti degli altri dirigenti della stessa area;

- rilevato, infatti, che lo svolgimento dell'attività in condizione di esclusività ed incompatibilità rappresenta un elemento caratteristico e peculiare del rapporto di lavoro di tutti i dirigenti;
- tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 3 del CCNL II biennio economico 2000/2001;
- ritenuto, pertanto, che la mancata parificazione dell'indennità in parola contrasta con il principio generale che a parità di livello di funzioni ai dirigenti della stessa area deve essere garantita pari retribuzione, principio rigorosamente applicato dal d.lgs. 229/1999 anche per gli stessi vertici amministrativo e sanitario delle aziende, ai quali è corrisposto lo stesso trattamento economico;

CHIEDONO

- che venga rimossa, da parte degli organi competenti dai vari livelli questa non più sostenibile situazione di disparità di trattamento che si riflette negativamente nei rapporti fra i dirigenti del SSN e non giova, purtroppo, alla costruzione di un clima sereno e collaborativo indispensabile per il buon funzionamento delle aziende;
- che, conseguentemente, venga parificato nel II biennio economico 2004/2005 il trattamento economico riferito a detta indennità.

CGIL FP

CISL FPS COSIADI

UIL FPL

CONFEDIR SANITÀ

CIDA

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

Le Organizzazioni Sindacali CGIL, UIL, CISL, CONFEDIR SANITÀ, CIDA, AUPI, SINAFO e SNABI evidenziano che l'attivazione della procedura di recesso a seguito dell'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti, deve essere fondata su elementi di particolare gravità, come già previsto dal comma 7 dell'art. 34 del CCNL 8.6.2000.

CONFEDIR SANITÀ

CISL FPS – COSIADI

CIDA SIDIRSS

AUPI

SNABI SDS

SINAFO

UIL FPL

FP CGIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

Le sottoscritte OO.SS. dichiarano che, con la sottoscrizione del presente CCNL, si omette di regolamentare le modalità di corresponsione degli onorari professionali in favore dei dirigenti – profilo avvocati, in applicazione della legge professionale forense RDL n. 1578/1933, in palese ed ingiustificata disparità di trattamento con quanto previsto per i

professionisti legali degli altri comparti del pubblico impiego (enti locali, enti pubblici non economici ecc.).

Si auspica pertanto di pervenire ad una apposita regolamentazione, in armonizzazione con la normativa pattizia vigente per gli altri comparti, al fine di una giusta valorizzazione ed incentivazione dei professionisti legali del SSN.

CIDA SIDIRSS

CGIL FP

UIL FPL

CONFEDIR SANITÀ

CISL FPS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, Confedir Sanità, CIDA, AUPI, SINAFO e SNABI preso atto:

- che il presente contratto ancora una volta non comprende la norma relativa all'individuazione del contributo a carico dell'Amministrazione per la previdenza complementare già prevista, per il personale del comparto, dal CCNL II biennio economico 2000-2001;
- rilevato che l'assenza di tale norma produce ulteriori ritardi nell'avvio della previdenza complementare dei dirigenti della presente area contrattuale con conseguenze negative per i dirigenti di recente assunzione che si vedono preclusa la possibilità di accedere al secondo pilastro previdenziale per far fronte alla progressiva ed inesorabile riduzione degli importi delle pensioni che verranno erogate dagli enti di previdenza obbligatoria,

esprimono una vibrata protesta

per la persistente omissione della norma indispensabile all'avvio della previdenza complementare;

CHIEDONO

Che si provveda al riguardo non appena perverrà l'autorizzazione al finanziamento e comunque non oltre il CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CONFEDIR SANITÀ

CIDA SIDIRSS

AUPI

SINAFO

SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO SNABI-SDS N. 9

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS, con riferimento agli istituti della guardia, pronta disponibilità, voluni prestazionali aggiuntivi a quelli ordinari e retribuzione dei medesimi tramite il ricorso all'art. 55 comma 2, fondato sulla libera profes-

sione intramoenia, quale istituto peculiare della dirigenza sanitaria, ritengono che i valori economici ivi previsti rappresentino un significativo avanzamento verso il compiuto riconoscimento del disagio del lavoro dei dirigenti in orario notturno e festivo. Tale riconoscimento, a parere di AUPI, SINAFO e SNABI-SDS attiene alla peculiarità del ruolo di Farmacisti, Psicologi, Biologi. Chimici e Fisici, in omogeneità all'area medica, non precostituendo.

AUPI

SINAFO

SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO SNABI-SDS N. 10

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS ,preso atto dell'andamento della trattativa per il rinnovo del CCNL 2002-2005, considerano necessario pervenire ad una revisione della struttura dei tavoli contrattuali, alla luce delle evidenze che l'attuale assetto risulta non riconoscere compiutamente la specificità dell'area sanitaria da un lato e dell'area professionale, tecnica ed amministrativa e delle professioni sanitarie dall'altra rispetto ad esigenze più complessive di armonizzazione con il comparto pur legittima, ma prospetticamente pregiudiziale per il riconoscimento del ruolo e delle specificità delle aree dirigenziali.

AUPI

SINAFO

SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO SNABI-SDS N. 11

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS ,considerato il ruolo fondamentale dei servizi farmaceutici, chimici, diagnostici e terapeutici all'interno dei quali operano i dirigenti sanitari, nella necessaria integrazione con le aree di ricovero e cura, deplorano la tendenza presente in diversi contesti regionali ad ipotizzare sperimentazioni gestionali fondate sulle esternalizzazione selvaggia di funzioni assistenziali strategiche e determinanti sulla qualità delle prestazioni erogate ai pazienti.

Il preconcetto circa le presunte diseconomie delle attività direttamente gestite appare infondato se non correlato a condizioni di gestione imposte che non consentono ai servizi sanitari di esplicare appieno le elevate potenzialità professionali sia sul versante assistenziale sia su quello gestionale.

I servizi direttamente gestiti sono in grado di erogare attività, assumere responsabilità e svolgere funzioni nel rispetto delle condizioni di equilibrio tra costi e ricavi, solo a fronte di una soddisfacente attribuzione di effettive risorse.

AUPI

SINAFO

SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO SNABI-SDS N. 12

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS ,preso atto delle modalità previste per il ricorso all'istituto del recesso, considerano necessario pervenire a procedimenti attuativi dell'istituto che presuppongano l'obbligatorietà di ottenere comunque

l'espressione formale del parere del Comitato dei garanti, prima che l'azienda possa procedere alla procedura finale di recesso del dirigente.

AUPI

SINAFO

SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO SNABI-SDS N. 13

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS ,preso atto della attuale diffusa utilizzazione di personale assunto con rapporti precari (co.co.co, contratti a termime, ecc.), e del previsto ricorso contrattuale a modalità che prevedono diffusamente orari aggiuntivi per il personale in servizio, con aggravamento del disagio delle condizioni di lavoro, ritengono necessario riproporre una più complessiva strategia fondata sulla qualità e certezza dei livelli assistenziali che non può essere disgiunta da correlati livelli occupazionali stabili dei profili professionali della dirigenza.

AUPI

SINAFO

SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPI N. 14

L'AUPI sottoscrive la dichiarazione congiunta n. 1 riaffermando la insoddisfazione per la mancata soluzione del problema collegato ai cd rapporti di lavoro atipici.

Si ribadisce la necessità di procedere ad una progressiva ma reale sistematizzazione di questi rapporti di lavoro.

Non è accettabile continuare a garantire prestazioni che sono assolutamente ordinarie e routinarie, facendo ricorso a contratti di collaborazione temporanei.

Il ricorso a queste tipologie di rapporti di lavoro, oltre a mortificare le professionalità della Dirigenza sanitaria non garantisce il funzionamento dei servizi, la reale efficacia e garanzia delle prestazioni sanitarie erogate e dequalifica fortemente il servizio pubblico.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPI N. 15

L'AUPI, pur consapevole dei vincoli economici cui questo Contratto deve sottostare, ritiene che l'assenza di un riconoscimento economico (riconoscimento già concesso al personale del Comparto con gli artt. 26 e 27 del CCNL 2002-2005) per l'attività che i Dirigenti sanitari espletano nei SERT, diventa il segnale di una forte svalutazione di un'attività professionale deputata a dare risposte ad un'utenza particolarmente debole.

Tutto ciò in contrasto con le indicazioni contenute nel vigente Piano sanitario nazionale che individua questi come i settori sui quali maggiore deve essere l'investimento di risorse umane e professionali.

Questo Contratto non coglie l'occasione per diventare strumento di attuazione di una reale riforma dell'assistenza alla salute dei cittadini, ponendo la dovuta e necessaria attenzione alle tematiche relative all'assistenza territoriale.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPI N. 16

In considerazione della bassa soglia di rischio psicofisico cui sono soggetti i Dirigenti e gli operatori che operano nei Servizi dedicati ad una utenza particolarmente debole (SERT, DSM, Assistenza Domiciliare, Oncologia, Hospice ecc….) ed al fine di riconoscere, la natura e qualità particolare dell'impegno professionale profuso, si ritiene necessario costituire nelle Aziende un gruppo pluridisciplinare formato da medici-psicoterapeuti, psicologi-psicoterapeuti e personale delle professioni sanitarie infermieristiche, per fornire agli operatori consulenza ed eventuale sostegno nei casi di *empairment* (deterioramento, riduzione) delle capacità professionali.

Questo a tutela della salute psichica degli operatori e per garantire uno standard ottimale di prestazioni professionali agli utenti.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPI N. 17

L'AUPI ribadisce la necessità di procedere ad una rivisitazione dell'istituto del part – time, anche alla luce della più recente normativa europea, ampliandone le possibilità di utilizzo dell'istituto ed eliminando gli attuali vincoli che limitano ai soli casi disagio fisico o psichico la possibilità di richiedere il parti – time.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPI N. 18

La Ragioneria Generale dello Stato ha fornito i dati relativi al numero di incarichi di Direzione di Struttura Complessa e di Struttura Semplice conferiti ai dirigenti dei ruoli Sanitari, Professionali, Tecnici ed Amministrativi.

L'analisi di questi dati fa emergere con estrema chiarezza la enorme differenza di attribuzione di incarichi di Direzione di Struttura Complessa e Semplice tra la Dirigenza Sanitaria e quella Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

La Dirigenza Sanitaria risulta fortemente ed ingiustificatamente penalizzata nella attribuzione degli incarichi con una percentuale per i profili professionali dei Biologi, Chimici, Fisici, Farmacisti e Psicologi non raggiunge il 7%, a fronte di una percentuale che supera abbondantemente il 40% per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Alla luce di questi dati l'AUPI,

CHIEDE

che venga rimossa, da parte degli organi competenti, questa non più sostenibile situazione di disparità di trattamento che si riflette negativamente nei rapporti fra i dirigenti dei diversi ruoli del SSN, non giova alla costruzione di un clima sereno e collaborativo e soprattutto impedisce il corretto funzionamento delle Aziende.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR SANITÀ N. 19

La Federazione Sindacale CONFEDIR-SANITÀ esprime il proprio dissenso in merito alla ripartizione degli incrementi economici della parte fissa della retribuzione di posizione, come individuata nelle tabelle 2 e 3 dell'articolo 37.

Si ritiene infatti che tale distribuzione, favorendo prevalentemente i dirigenti preposti alla struttura complessa, penalizzi i dirigenti anche con notevole anzianità di servizio con incarico di struttura semplice e ancor di più quelli con incarico di elevata professionalità, specie in considerazione dell'art. 27, CCNL 8 giugno 2000.

La Confedir Sanità auspica che maggior equilibrio possa essere raggiunto in occasione del prossimo contratto economico.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE II BIENNIO 2004-2005

In data **9 marzo 2006** alle ore **17,30** ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale IV nelle persone di:

Per l'ARAN:

nella persona del Prof. Mario Ricciardi, componente del comitato direttivo ... firmato...

Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali	**Confederazioni sindacali**	
CGIL MEDICI	_____	CGIL _____
FED. CISL MEDICI COSIME	firmato	CISL firmato
FED MEDICI aderente alla UIL	firmato	UIL firmato
CIVEMP (SIVEMP – SIMET)	firmato	
FESMED (Acoi, Anmco, Aogoi, Sumi, Sedi, Femepa, Anmdo)	firmato	
UMSPED (Aaroi, Aipac, Snr)	firmato	
CIMO ASMD	firmato	CONFEDIR firmato
ANAAO ASSOMED	firmato	COSMED firmato
ANPO (ammessa con riserva)	_____	

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto ad eccezione delle seguenti sigle: CGIL MEDICI, CGIL e ANPO.

INDICE

PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione durata e decorrenze.

PARTE II – TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2004-2005

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

Art. 2 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2004-2005
Art. 3 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2004-2005
Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione e il rinnovo del contratto collettivo integrativo

CAPO II - Biennio 2004-2005 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 5 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo
Art. 6 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo
Art. 7 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

CAPO III - Condizioni di lavoro

Art. 8 Turni di guardia notturni

CAPO IV

Art. 9 Effetti dei benefici economici

CAPO V: I FONDI AZIENDALI

Art. 10 Fondo per l'idennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa
Art. 11 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
Art. 12 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
Art. 13 Una tantum

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 14 Conferme

Allegato 1

Dichiarazioni a verbale e congiunte

PARTE I

Titolo I
Disposizioni generali

Capo I

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE DURATA E DECORRENZE

1. Il presente contratto collettivo nazionale, che concerne il periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005, riguarda la parte economica di tale biennio e si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

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

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

Parte II
Trattamento economico biennio 2004-2005

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

Art. 2
INCREMENTI CONTRATTUALI E STIPENDIO TABELLARE NEL BIENNIO 2004-2005

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

2. Dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 81,00 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.031,00.

Art. 3
INCREMENTI CONTRATTUALI E STIPENDI TABELLARI DEI MEDICI A TEMPO DEFINITO E DEI VETERINARI AD ESAURIMENTO NEL BIENNIO 2004-2005

1. Dall'1 gennaio 2004, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13 del CCNL medesimo**,** è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: € 32,40

b) Dirigenti veterinari: € 41,36

Dall'1 gennaio 2004 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 20.834,63 per i medici

€ 26.601,97 per i veterinari

2. Dall'1 febbraio 2005 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato:

a) Medici: € 41,68

b) Veterinari: € 53,22

Dall'1 febbraio 2005, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 21.376,47 per i medici

€ 27.293,83 per i veterinari

Art. 4
EX MEDICI CONDOTTI ED EQUIPARATI

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.352,03 previsto dall'art. 48, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2004, in € 6.472,72 e, a decorrere dall'1 febbraio 2005, in € 6.675,98.

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

Capo II
Biennio 2004-2005
Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 5
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA UNIFICATA DEI DIRIGENTI MEDICI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	8.196,51	999,60	9.196,11
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	7.116,08	867,84	7.983,92
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	6.583,09	802,80	7.385,89
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.735,36	435,60	6.170,96
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.374,32	435,60	2.809,92
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	9.196,11	1.236,72	10.432,83
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	7.983,92	1.073,64	9.057,56
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	7.385,89	993,24	8.379,13
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.170,96	539,04	6.710,00
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.809,92	539,04	3.348,96
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10.432,83	222,60	10.655,43
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.057,56	193,32	9.250,88
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.379,13	178,80	8.557,93
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.710,00	97,08	6.807,08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.348,96	97,08	3.446,04
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

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

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

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

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

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

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

Art. 6
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA UNIFICATA PER I DIRIGENTI VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dall'1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	6.170,76	1.215,12	7.385,88
Dirigente incarico struttura complessa territorio	6.170,76	1.215,12	7.385,88
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.238,08	932,88	6.170,96
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.146,57	663,36	2.809,93
Dirigente equiparato	2.146,57	227,76	2.374,33
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

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

	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dall'1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	7.385,88	993,24	8.379,12
Dirigente incarico struttura complessa territorio	7.385,88	993,24	8.379,12
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.170,96	539,04	6.710,00
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.809,93	539,04	3.348,97
Dirigente equiparato	2.374,33	-	2.374,33
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

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

	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	8.379,12	178,80	8.557,92
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.379,12	178,80	8.557,92
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.710,00	97,08	6.807,08
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.348,97	97,08	3.446,05
Dirigente equiparato	2.374,33	-	2.374,33
Dirigente < 5 anni	0	-	0,00

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

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

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

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesi-

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

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

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

Art. 7
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA PER I DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO O AD ESAURIMENTO

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

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

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

Capo III
Condizioni di lavoro

Art. 8
TURNI DI GUARDIA NOTTURNI

1. Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'art. 16 del CCNL del 3 novembre 2005 per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 3 novembre 2005.

2. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art 11, commi 2 e 3 per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto

salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato n 1.

3. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'art. 11, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita.

4. Le Regioni, nei 30 giorni successivi, provvederanno al riequilibrio dei fondi tra le Aziende ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, utilizzando – a compensazione per la presente area dirigenziale – le risorse indicate nel comma 2, primo alinea e nel comma 3 dell'art. 11 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario.

5. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 51, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005.

6. Le parti prendono atto che l'art. 16, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto compenso compete invece per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

Capo IV

Art. 9
EFFETTI DEI BENEFICI ECONOMICI

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

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

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 37; assegni personali previsti dall'art. 30, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40;
- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

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

Capo V
I fondi aziendali

Art. 10
FONDO PER L'INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITÀ DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Il fondo previsto dall'art. 54 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 54.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i proprio effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. Il fondo del comma 1, è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo del comma 1, è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.

Art. 11
FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

1. Il fondo previsto dall' art. 55 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a), b) del medesimo articolo.

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 8, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è così incrementato:

- di € 12,38 mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;
- di € 37,79 mensili per ogni dirigente medico, 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 dell'art. 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

4. Nelle aziende sanitarie ove operano anche dirigenti veterinari, al fine di remunerare le ore di lavoro straordinario degli stessi, alle risorse del comma 2 vanno aggiunte le seguenti:

- € 6,19 mensili per ogni dirigente veterinario 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 del comma 1 ai sensi dell'art 55, comma 2 lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005.

5. Il totale dei dirigenti sui quali si calcolano gli incrementi del fondo del comma 1 riguarda il complesso dei dirigenti medici e veterinari in servizio sia pure con due distinte modalità di calcolo degli incrementi in considerazione delle diverse condizioni di lavoro nei presidi ospedalieri dove sono previste le guardie notturne e gli altri servizi territoriali.

6. Negli enti diversi dalle aziende sanitarie ed ospedaliere, l'incremento del fondo avviene nella stessa misura prevista dal comma 2. Qualora, in ragione dell'attività svolta negli enti medesimi, non vengano effettuati servizi di guardia notturni l'importo di € 37,79 per dirigente può essere abbassato a non meno di € 10,0 per dirigente. La differenza non utilizzata nel fondo del comma 1 è destinata al fondo dell'art. 10 per la retribuzione di posizione variabile aziendale.

7. La medesima possibilità di utilizzazione di parte della quota di € 37,79 prevista nel comma 5 è consentita anche nelle aziende ospedaliere e sanitarie qualora il finanziamento del fondo, in rapporto alla razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia notturna, pur consentendo di corrispondere il compenso dell'art. 8 nel valore massimo stabilito di € 50, presenti a consuntivo un saldo stabile e positivo, effettuata la compensazione regionale di cui all'art. 8, comma 4.

8. I principi di flessibilità del fondo del comma 1 si applicano anche per le risorse destinate alle finalità del comma 4 ove il finanziamento risulti eccedente. La contrattazione integrativa stabilisce la nuova destinazione delle predette risorse ai fondi dell'art. 10 o 12.

9. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 32,08.

Art. 12
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1. L' art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati. L' ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i proprio effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1 è incrementato rispettivamente di € 12,72 mensili per ogni dirigente medico e di € 18,91 per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65, comma 8 del CCNL del 5 dicembre1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rima-

ne 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.

Art. 13
(*UNA TANTUM*)

1. Ad ogni dirigente medico competono le seguenti somme una tantum:
   per il 2004: € 200,20;
   per il 2005: € 426,88.

Parte III
Norme finali e transitorie

Art. 14
CONFERME

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme del CCNL del 3 novembre 2005 nonché quelle indicate nell'art. 60 del contratto stesso.

2. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 3 novembre 2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003:

- Art. 29, comma 1: le parole "dell' articolo 26, comma 3", sono sostituite dalle parole "dell'art. 26"
- Art. 54, comma 6: le parole "per i fini del comma 4" sono sostituite dalle parole "per i fini del comma 5.
- Nella dichiarazione congiunta n. 14 la parola "riconferma" è abrogata.

3. Il termine previsto dall'art. 59, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005, è prorogato al 30 settembre 2006.

Allegato n. 1

Determinazione del numero dei turni di guardia notturni

1° esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	6.177	
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	3.312	
N° totale annuo guardie notturne		**9.489**
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)		
(9.490 x 12%)		1.139
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL		***8.350***

2° esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	18.980	
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	-	
N° totale annuo guardie notturne		**18.980**
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)		0
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL		***18.980***

3° esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	7.437	
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	632	
N° totale annuo guardie notturne		**8.069**
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)		632
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 8 del CCNL		***7.437***

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a verificare presso l'INPDAP la possibilità di prevedere nel prossimo CCNL le modalità con le quali calcolare in tutto o in parte la retribuzione di posizione variabile aziendale nell'indennità premio di servizio analogamente a quanto già previsto dal CCNL della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Rilevato che gli aumenti previsti per i dirigenti di struttura complessa sono differenziati in base all'area funzionale (Chirurgica, Medica, del Territorio), le OO.SS. convengono sulla necessità di prevedere un riallineamento nel prossimo contratto.

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

FED. CISL MEDICI COSIME

CIMO ASMD

ANAAO ASSOMED

ANPO

UMSPED (AAROI, AIPAC, SNR)

FED. MEDICI ADERENTE ALLA UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Il compenso per i turni di guardia di cui all'art. 8, comma 2 potrà essere incrementato in contrattazione decentrata con l'utilizzo dei fondi di cui agli artt. 55, 56 e 57 del CCNL 3 novembre 2005.

Roma 9 marzo 2006.

Le OO. SS.:

FED. MEDICI aderente alla UIL

CIMO – ASMD

FED. CISL MEDICI – COSIME

ANAAO – ASSOMED

FESMED

CONFEDIR

CIVEMP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Il compenso di cui al comma 2 dell'articolo 8 relativo ai turni notturni di guardia viene parimenti esteso, nelle provincie autonome montane, anche alla pronta disponibilità in loco (ex guardia di attesa).

CIMO - ASMD

FESMED

ANPO

CONFEDIR

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

La CGIL Medici non sottoscrive l'ipotesi di CCNL dell'Area della Dirigenza medico-veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale II biennio 2004-2005, perché, peggiorando la qualità del lavoro medico, la considera inaccettabile.

Ai medici rimane solo il 75% del trattamento fondamentale, certo, pensionabile e valido per il TFR, mentre in tutto il pubblico impiego il sindacato confederale ha ottenuto il 90%. I medici possono riguadagnare i soldi che gli vengono tolti dal trattamento fondamentale, pensionabile nonché valido per il TFR e certo a fine mese, solo in cambio della effettuazione di guardie notturne, con una penalizzazione ancora più grave per i medici ospedalieri non soggetti ai turni di guardia e per i medici del territorio.

È ancora una volta penalizzata la professionalità rispetto alla direzione di strutture, e vengono clamorosamente resuscitate le vecchie figure dell'ex aiuto, accontentato con pochi euro, e dell'ex assistente, con nessun euro, accentuando la gerarchia negli ospedali e nei servizi territoriali.

Infine i medici saranno portati a fare sempre più guardie oltre le 38 ore, frutto amaro di una miope politica di monetizzazione del disagio.

Quest'ultimo non si affronta solo con un maggiore riconoscimento economico che non leda il diritto al trattamento fondamentale e l'unitarietà del lavoro in sanità, ma anche con il miglioramento del sistema e con una appropriata politica occupazionale.

L' unico risultato che avevamo richiesto con la nostra piattaforma e che abbiamo ottenuto è rappresentato dalla rivalutazione dell'ora di straordinario rispetto a nuovo tabellare, che determinerà un riconoscimento economico ai medici in pronta disponibilità che vengono chiamati.

Poiché il monte salari destinato allo straordinario rimane uguale, e le ore in straordinario diminuiranno, rimane comunque il rischio che invece di portare avanti in primo luogo una politica di assunzioni, si determini un incremento delle prestazioni fuori orario, anche se in libera professione aziendale.

Abbiamo infine richiesto e condiviso la scelta di tutelare almeno il trattamento fondamentale dei veterinari.

Complessivamente la nostra valutazione è pertanto negativa, e ci fa purtroppo affermare che "avevamo ragione noi" a chiedere il 90% per il trattamento fondamentale ed il 10% per il disagio.

Roma, 9 marzo 2006

CGIL MEDICI

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

I sindacati, AMCO; COAS; CUMI AISS; FAPAS MEDICI; FIALS MEDICI; NUOVA ASCOTI; SAPMI; UMI; UMUS; UIL MEDICI, sono le sigle costituenti Federazione Medici aderente alla UIL, firmataria del contratto della Dirigenza Medica e Veterinaria 2002-2005 primo e secondo biennio.

Roma 9 marzo 2006.

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

Federazione Medici aderente alla UIL si riserva di proseguire in sede aziendale, regionale e nazionale la possibilità di remunerare con risorse aggiuntive le guardie festive diurne ed incrementare ulteriormente quelle notturne.

Roma 9 marzo 2006.

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

Federazione Medici aderente alla UIL si riserva di proseguire in sede aziendale, regionale e nazionale la possibilità di remunerare con risorse aggiuntive le attività mediche disagiate.

Roma 9 marzo 2006.

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Federazione Medici aderente alla UIL, ritiene che debba essere riservata ai Dirigenti Medici operanti nei SERT il trattamento economico aggiuntivo già riconosciuto agli operatori degli stessi servizi del comparto; in attesa di normativa nazionale, tale trattamento economico aggiuntivo sarà contrattato in ambito aziendale e tratto dal fondo di risultato.

Roma 9 marzo 2006.

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9

Federazione Medici aderente alla UIL ritiene il testo del comma 6 art. 8 del presente contratto, in contrasto con lo spirito che ha portato all'istituzione del compenso di 50,00 euro per i turni di guardia notturni.

Roma 9 marzo 2006.

FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 10

Il compenso di cui al comma 2 dell'art. 8 relativo ai turni notturni di guardia viene parimenti corrisposto per le guardie diurne festive. Tale compenso viene aumentato di 1/3 nelle festività del giorno di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto, considerati superfestivi, salvo i casi in cui tali guardie notturne e festive siano compensate con quanto previsto dall'art. 18 del primo biennio contrattuale del CCNL 3.11.2005 per le prestazione aggiuntive.

FED. CISL MEDICI - COSIME

CIMO – ASMD

ANAAO - ASSOMED

UMSPED (AAROI – AIPAC – SNR)

ANPO

FESMED

FED. MEDICI aderente alla UIL

CONFEDIR

CIVEMP

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 11

Le sottoscritte OO.SS.MM. propongono che, a far data dal CCNL 2006-2009, venga istituita una "indennità di disagio medico", da attribuirsi ai dirigenti medici che operano nei Presidi Ospedalieri delle isole minori italiane.

La stessa indennità deve essere prevista per i medici e veterinari che prestano servizio nelle isole minori italiane.

FED. CISL MEDICI - COSIME

CIMO - ASMD

ANAAO - ASSOMED

UMSPED (AAROI – AIPAC – SNR)

ANPO

FESMED

FED. MEDICI UIL FPL

CONFEDIR

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 12

Ai dirigenti di cui all'art. 27, comma 7 del CCNL 8.06.200, con incarico di direzione di Struttura semplice a valenza dipartimentale con una articolazione organizzativa e gestionale equiparabile ad una Struttura complessa, spetta una indennità di incarico pari ai 2/3 dell'indennità di Struttura complessa.

FED. CISL MEDICI - COSIME

CIMO - ASMD

ANAAO - ASSOMED

CONFEDIR

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 13

In attesa che INPDAP, ARAN e Sindacati, risolvano il contenzioso sull'inclusione nel trattamento economico di fine rapporto, delle indennità di posizione variabile aziendale, si ritiene che tale quota possa essere integrata a richiesta con contributi volontari dal singolo Dirigente. Ci attiveremo ad ogni livello per l'ottenimento di tale condizione.

FED. MEDICI UIL FPL

CIMO – ASMD

FESMED

ANPO

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

UMSPED (AAROI – AIPAC – SNR)

ANAAO – ASSOMED

FED. CISL MEDICI – COSIME

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 14

Le sottoscritte Organizzazioni Sindacali auspicano che le Regioni e le Aziende Sanitarie Locali e Ospedaliere favoriscano e incentivino, anche mediante l'utilizzo dei fondi aziendali del risultato, specifici programmi di potenziamento dei livelli assistenziali territoriali e della prevenzione primaria, anche in considerazione del rilevante sforzo economico che l'intera categoria, con senso di responsabilità e con spirito di solidarietà, ha ritenuto necessario operare per il finanziamento del disagio notturno, che come è noto affligge soprattutto i livelli assistenziali ospedalieri.

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

FED. CISL MEDICI - COSIME

CIMO

ANAAO - ASSOMED

ANPO

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

FED. MEDICI aderente alla UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 15

Le sottoscritte OO.SS.MM. concordano sulla seguente interpretazione relativa al c. 7 dell'art. 5:"Qualora si renda disponibile un incarico tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.06.2000 per il quale con il comma 3, si è stabilito un nuovo livello di retribuzione minima contrattuale unificata di euro 3.446,04, questo viene attribuito ad un dirigente equiparato che abbia superato la valutazione prevista dall'art. 26, comma 2 lett c) del CCNL 3.11.2005 per il riconoscimento al 15mo anno dell'indennità di esclusività o si sia vista comunque attribuire la suddetta indennità per effetto dell'art. 5, comma 4 del CCNL 8.06.2000 2º biennio economico (*chi aveva 15 anni a quella data non ha mai fatto verifiche*). In tal caso al dirigente cui è conferito l'incarico è attribuita anche la retribuzione di posizione minima nuova prevista dalla citata tabella".

CONFEDIR

CIMO - ASMD

FED. CISL MEDICI - COSIME

ANAAO - ASSOMED

UMSPED (AAROI – AIPAC – SNR)

ANPO

FESMED

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

FED. MEDICI UIL FPL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 16

IL PRESENTE CONTRATTO NON VARIA LA MAGGIORAZIONE PREVISTA DALL'ART. 39 DEL CCNL 1998/2001 AL COMMA 9 PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO – PRENDENDO A RIFERIMENTO IL VALORE MASSIMO DELLA FASCIA, COME PREVISTO DAL COMMA 10, DI 80.000.000, TRASFORMATI IN EURO – PORTANDOLA FRA IL 40 E IL 50%.

ANPO

CIMO – ASMD

UMSPED (AAROI – AIPAC – SNR)

CIVEMP (SIVEMP – SIMET)

ANAAO – ASSOMED

DICHIARAZIONE A VEBALE N. 17

La CIMO ASMD dichiara di sottoscrivere il presente CCNL anche a norme e per conto delle proprie sigle sindacali affiliate: SNAMI – Dirigenza Medica ed UGL – Medici.

CIMO - ASMD

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE II BIENNIO 2004-2005

In data **9 marzo 2006** alle ore **17,30** ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III nelle persone di:

Per l'ARAN:

nella persona del Prof. Mario Ricciardi, componente del comitato direttivo ... firmato...

Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali		**Confederazioni sindacali**	
CGIL FP	_____	CGIL	_____
CISL FPS-COSIADI	_____	CISL	_____
UIL FPL	firmato	UIL	firmato
CIDA - SIDIRSS	firmato		
SINAFO	firmato		
AUPI	_____	CIDA	firmato
CONFEDIR SANITÀ	firmato		
SNABI SDS	firmato	CONFEDIR	firmato

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto ad eccezione delle seguenti sigle: CGIL FP, CISL FPS-COSIADI, AUPI.

INDICE

PARTE I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione durata e decorrenze

PARTE II – TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2004-2005

CAPO I - Trattamento economico dei dirigenti

Art. 2 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2004-2005

CAPO II – Biennio 2004-2005 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 3 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo

Art. 4 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

Art. 5 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti dei ruoli professionale e tecnico

Art. 6 La retribuzione di posizione minima dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

CAPO III - Condizioni di lavoro

Art. 7 Turni di guardia notturni

CAPO IV

Art. 8 Effetti dei benefici economici

CAPO V - I FONDI AZIENDALI

Art. 9 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Art. 10 Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Art. 11 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 12 Conferme

Allegato 1

Dichiarazioni a verbale e congiunte

PARTE I
Disposizioni generali

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE DURATA E DECORRENZE

1. Il presente contratto collettivo nazionale, che concerne il periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005, riguarda la parte economica di tale biennio e si applica a tutti i dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

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

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

Parte II
Trattamento economico biennio 2004-2005

Capo I
Trattamento economico dei dirigenti

Art. 2
INCREMENTI CONTRATTUALI E STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI DEI QUATTRO RUOLI NEL BIENNIO 2004-2005

1. Dall'1 gennaio 2004 al 31 gennaio 2005, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli compresi i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto non esclusivo ed orario unico di cui all'art. 35 del CCNL stipulato il 3 novembre 2005, è incrementato di € 60,00 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 38.978,00.

2. Dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 81,00 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.031,00.

3. Nulla è innovato per i dirigenti di cui all'art. 46 del CCNL 3 novembre 2005.

Capo II
Biennio 2004-2005
Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 3
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA UNIFICATA DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa	9.270,01	795,36	10.065,37
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.699,20	420,72	6.119,92
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.296,58	420,72	3.717,30
Dirigente equiparato	3.296,58	158,28	3.454,86
Dirigente < 5 anni	0	110,88	110,88

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

	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	10.065,37	1.020,60	11.085,97
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.119,92	475,44	6.595,36
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.717,30	475,44	4.192,74
Dirigente equiparato	3.454,86	179,28	3.634,14
Dirigente < 5 anni	110,88	120,00	230,88

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.085,97	43,44	11.129,41
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.595,36	21,72	6.617,08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.192,74	21,72	4.214,46
Dirigente equiparato	3.634,14	32,40	3.666,54
Dirigente < 5 anni	230,88	12,00	242,88

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

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 5.639,19, parte variabile € 2.520,30 (divenuta di € 3.296,58 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 4.214,46 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività, è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. È 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. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

Art. 4
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA PER I DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

1. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 45, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, rimane fissata nei valori stabiliti dalla tavola ivi indicata al 31 dicembre 2003.

2. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole dell'art. 45 citato nel comma 1.

Art. 5
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA UNIFICATA DEI DIRIGENTI DEL RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola B) dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 e è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa	11.776,73	609,48	12.386,21
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.947,46	481,20	5.428,66
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente equiparato	2.467,10	222,84	2.689,94
Dirigente < 5 anni	0	222,84	222,84

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.386,21	704,64	13.090,85
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.428,66	556,32	5.984,98
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente equiparato	2.689,94	257,64	2.947,58
Dirigente < 5 anni	222,84	257,64	480,48

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	13.090,85	96,72	13.187,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.984,98	76,32	6.061,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente equiparato	2.947,58	35,40	2.982,98
Dirigente < 5 anni	480,48	35,40	515,88

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

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 2.559,04 parte variabile € 4.637,78 (divenuta di € 2.467,10 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.452,54 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. a) del CCNL 3 novembre 2005 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. È fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola B) dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601, 02.

11. Con il presente contratto ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Art. 6
LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA UNIFICATA DEI DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DEL RUOLO AMMINISTRATIVO

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola C) dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa	11.396,97	592,08	11.989,05
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.066,50	498,24	5.564,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.709,30	405,48	3.114,78
Dirigente equiparato	2.709,30	245,16	2.954,46
Dirigente < 5 anni	0,00	245,16	245,16

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.989,05	686,04	12.675,09
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.564,74	577,44	6.142,18
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.114,78	469,92	3.584,70
Dirigente equiparato	2.954,46	284,04	3.238,50
Dirigente < 5 anni	245,16	284,04	529,20

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

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.675,09	130,20	12.805,29
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.142,18	109,56	6.251,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.584,70	89,16	3.673,86
Dirigente equiparato	3.238,50	54,00	3.292,50
Dirigente < 5 anni	529,20	54,00	583,20

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

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 3.213,39, parte variabile € 4.018,03, (divenuta di € 2.709,30 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.673,86 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. a) del CCNL 3 novembre 2005 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. È fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola C) dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601, 02.

11. Con il presente contratto ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore

di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Capo III
Condizioni di lavoro

Art. 7
TURNI DI GUARDIA NOTTURNI

1. Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'art. 16 del CCNL del 3 novembre 2005 per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 3 novembre 2005.

2. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art 9, commi 2 e 3 per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato n 1.

3. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'art. 9, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita.

4. Le Regioni, nei 30 giorni successivi, provvederanno – ove necessario – 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 nei commi 2 e 3 dell'art. 9 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario.

5. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 47, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005.

6. Le parti prendono atto che l'art. 16, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto compenso compete invece per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

Capo IV

Art. 8
EFFETTI DEI BENEFICI ECONOMICI

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

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

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 37; assegni personali previsti dall'art. 30, commi 1 e 2 e dall'art. 43, commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40;
- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

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

Capo V
I fondi aziendali

Art. 9
FONDO PER L'INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITÀ DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. I fondi previsti dall'art. 49 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 49.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. I fondi del comma 1, sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 3 e 5, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1, sono ulteriormente incrementati di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni 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. In particolare per il fondo dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti le predette risorse sono utilizzate anche per il riallineamento tra la retribuzione di posizione minima unificata del dirigente con meno di 5 anni e quello di anzianità inferiore al compimento del quinquennio determinatasi per effetto della tabella prevista dall'art. 3, comma 3.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1 sono incrementati di € 3,00 mensili (per tredici mensilità per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, al netto degli oneri riflessi) aggiuntivi rispetto al comma 4 per l'adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo stabilito dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000. Ove tali valori siano stati già raggiunti l'incremento rimane in ciascuno dei fondi per le altre finalità ivi previste ed in particolare, per il fondo dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti anche per l'attuazione di quanto stabilito nel comma 4 ultimo periodo.

Art. 10
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

1. Il fondo previsto dall' art. 50 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a) e b) del medesimo articolo.

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 7, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è incrementato di € 5,50 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista 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 € 10,29, mensili per ogni dirigente del comma 2 in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art. 50, comma 3, lettera b) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

4. Qualora in ragione dell'attività svolta nelle aziende ed enti non vengano effettuati, in tutto o in parte, servizi di guardia notturna, per la differenza non utilizzata nel fondo di cui al comma 1, si applicano i criteri di flessibilità richiamati nello stesso comma, secondo i criteri stabiliti in contrattazione integrativa, finalizzando le relative risorse agli stessi dirigenti.

5. 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.

Art. 11
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

1. L' art. 51 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 dei quattro ruoli sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 51 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.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1, con le modalità previste dall'art. 61, comma 2, lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996, è incrementato di € 17,01 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi e di € 22,51 per ogni altro dirigente delle professioni sanitarie e dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65, comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato.

Parte III
Norme finali e transitorie

Art. 12
CONFERME

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme del CCNL del 3 novembre 2005 nonché quelle indicate nell'art. 55 del contratto stesso.

2. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 3 novembre 2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003:

- Art. 40, comma 2 (tabella) le cifre indicate sotto la colonna "fissa" vanno sostituite con le seguenti:

	fissa
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.763,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.657,39
Dirigente equiparato	1.476,91
Dirigente < 5 anni	1.476,91

- Art. 40, comma 3 (tabella) le cifre indicate sotto la colonna “fissa” e sotto la colonna “totale” vanno sostituite con le seguenti:

	fissa	totale
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.542,59	10674,62
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.385,79	8.403,82
Dirigente equiparato	2.205,31	8.403,82
Dirigente < 5 anni	2.205,31	4.316,06

- Art. 54, comma 6: le parole “per i fini del comma 3” sono sostituite dalle parole “per i fini del comma 5”.
- Nella dichiarazione congiunta n. 14 la parola “riconferma” è abrogata.

3. L’art. 42 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 rimane in vigore fino all’entrata a regime dell’art. 41 del medesimo CCNL.

Allegato n. 1

Determinazione del numero dei turni di guardia notturni

1° esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	679	
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	364	
N° totale annuo guardie notturne		**1.043**
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)		
(1.043 x 12%)		125
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 6 del CCNL		***918***

2° esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	1.518	
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	-	
N° totale annuo guardie notturne		**1.518**
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)		0
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 6 del CCNL		***1.518***

3° esempio

N° guardie annue notturne in orario di servizio	818	
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	69	
N° totale annuo guardie notturne		**887**
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)		69
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 6 del CCNL		***818***

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a verificare presso l'INPDAP la possibilità di prevedere nel prossimo CCNL le modalità con le quali calcolare in tutto o in parte la retribuzione di posizione variabile aziendale nell'indennità premio di servizio analogamente a quanto già previsto dal CCNL della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali.

DICHIARAZIONE A VERBALE FP CGIL – CISL FP - Cosiade

La FP CGIL e la CISL FP non sottoscrivono l'ipotesi di CCNL 2004-2005 a seguito di un'attenta valutazione di elementi di forte criticità posti dalle scelte contrattuali.

Tali scelte sono state fortemente respinte dalle nostre federazioni, e malgrado alcuni miglioramenti acquisiti nel corso della trattativa, mantengono e inseriscono nel rinnovo contrattuale elementi di contraddizione nell'attuale assetto contrattuale. Inoltre il contratto inserisce preoccupanti elementi di disequilibrio della valorizzazione economica e professionale fra i dirigenti stessi e fra la dirigenza e il personale del Servizio sanitario nazionale.

In particolare la FP CGIL e la CISL FP e Cosiade respingono:

- La modifica dell'attuale sistema degli incarichi, collegato a elementi di valorizzazione professionale e organizzativa sulla base di contrattazione decentrata aziendale, con l'inserimento di un ulteriore livello di incarico che prevede come criterio di accesso l'anzianità di 15 anni di attività. Tale scelta introduce e valorizza un percorso di professionalità collegato all'anzianità di servizio, e non favorisce una verifica complessiva dei sistemi di riconoscimento professionale dei dirigenti, che dovrà essere materia di rinnovo del prossimo quadriennio normativo
- La scelta di distribuzione degli incrementi contrattuali fra i dirigenti con diversi incarichi, che non garantisce la medesima percentuale di incremento.
- La scelta all'interno di un biennio contrattuale di tipo economico di determinare un disequilibrio di riconoscimenti economici fra i dirigenti stessi, rispetto a diverse forme di disagio, che meglio devono essere individuate in un rinnovo contrattuale quadriennale normativo
- L'introduzione di un riconoscimento di valorizzazione economica del disagio notturno con le risorse del biennio contrattuale, diversificato dal restante personale che svolge la medesima attività. La valorizzazione del disagio deve essere riconosciuta, come peraltro finora avvenuto, nella stessa misura per tutte le figure professionali che svolgono attività notturna, all'interno del servizio sanitario nazionale

La FP CGIL e la CISL FP e Cosiade respingono, come già denunciato con la dichiarazione a verbale numero 2 del rinnovo del CCNL 2002-2005 relativamente alla regolamentazione delle prestazioni aggiuntive, la scelta del Governo e delle regioni, di continuare a promuovere e valorizzare gli elementi quantitativi e le forme centralizzate nazionali di riconoscimento professionale.

In questo modo si indebolisce il processo di aziendalizzazione e di contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, si svilisce il ruolo strategico degli stessi all'interno del servizio sanitario nazionale e del sistema di relazioni sindacali. Inoltre viene meno una delle funzioni strategiche del contratto, quale strumento di innovazione e di riorganizzazione del lavoro a livello decentrato.

Roma, 9 marzo 2006

Segreteria Nazionale FP CGIL Segreteria Nazionale CISL FP Segreteria Nazionale Cosiade

Firmato: Dettori Firmato: Volpato Firmato: Di Pietro

anno 1957

Decreto Presidente Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3
"Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato - Statuto degli impiegati civili dello Stato"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 25 gennaio 1957, n. 22 - Supplemento Ordinario

anno 1970

Legge 20 maggio 1970, n. 300
"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (statuto dei lavoratori)

anno 1973

Legge n. 836 del 18 dicembre 1973
"Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali"
Pubblicata nel S.O. alla G. U. 29 dicembre 1973, n. 333.

anno 1977

Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616
Attuazione della delega di cui all'art. 1 della legge 22 luglio 1975, n. 382
Pubblicata nel S.O. alla G. U del 29 agosto 1977, n. 234.

anno 1978

legge n 468 del 29 novembre 1978
"Nuove norme in materia di bilancio e di contabilità dello Stato"

legge 23 dicembre 1978, n. 833
"Istituzione del servizio sanitario nazionale"
pubblicato in gazzetta ufficiale 28 dicembre 1978, n. 360

anno 1979

Decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761
"Stato giuridico del personale delle unità sanitarie locali"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15.2.1980, n. 45 - S.O.

anno 1990

Legge 7 febbraio 1990, n. 19
"Modifiche in tema di circostanze, sospensione condizionale della pena e destituzione dei pubblici dipendenti."
pubblicato in Gazzetta. Ufficiale del 13 febbraio, n. 36

Legge 19 marzo 1990, n. 55
"Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale"
pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 69 del 23-3-1990

Decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384
"Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 6 aprile 1990 concernente il personale del comparto del Servizio sanitario nazionale, di cui all'art. 6, D.P.R. 5 marzo 1986, n. 68 (2)

anno 1991

Legge 30 dicembre 1991, n. 412
"Disposizioni in materia di finanza pubblica"
Pubblicata nella G.U. 31 dicembre 1991, n. 305.

anno 1992

Legge 8 giugno 1990, n. 142
Ordinamento delle autonomie locali
Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 12 giugno 1990, n. 135, S.O.

Legge 23 ottobre 1992, n. 421
"Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n *257 del 31 ottobre 1992*

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502
"Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 7 gennaio 1994 n. 4

Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503
"Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"
Pubblicato in G. U. 30 dicembre 1992, n. 305, S.O

anno 1993

Decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29
"razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"
pubblicato nella gazzetta ufficiale del 6 febbraio 1993 n. 30 e ripubblicato con testo aggiornato nella gazzetta ufficiale del 25 maggio 1998 n. 98"; (il decreto è stato abrogato dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, art. 72 lett. t)

Decreto legislativo 18 novembre 1993, n. 470
"Disposizioni correttive del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, recante razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego".

Decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517
"Modificazioni al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421"
pubblicato in gazzetta ufficiale n. 293, del 15 dicembre 1993

Decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546
"ulteriori modifiche al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, sul pubblico impiego"
pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 304 supplemento ordinario del 29/12/1993

anno 1994

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626
"Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 97/42/CE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro "

Legge 16 novembre 2001, n. 405
"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 settembre 2001, n. 347, recante interventi urgenti in materia di spesa sanitaria"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 268 del 17 novembre 2001

anno 1997

Legge 15 marzo 1997, n. 59
"Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 17 marzo 1997

Legge 27 dicembre 1997, n. 449
"Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 30 dicembre 1997 - Supplemento Ordinario n. 255

DPR 10 dicembre 1997, n. 483
"Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale."
pubblicato in Gazzetta Ufficiale. n. 013 serie generale parte prima del 17 01 1998 - supplemento 008 del 17/01/1998

DPR 10 dicembre 1997, n. 484
"Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale."
pubblicato in Gazzetta Ufficiale. n. 013 serie generale parte prima del 17 01 1998 - supplemento 008 del 17/01/1998

anno 1998

Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 80
"Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 82 dell'8 aprile 1998 - Supplemento Ordinario n. 65

anno 1999

Decreto Legislativo 19 giugno 1999, n. 229:
"Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 165 del 16 luglio 1999 - Supplemento Ordinario n. 132

Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286
"Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività' svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 193 del 18 agosto 1999

Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3
"Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione"
Pubblicata nella G.U. serie generale n. 248 del 24 ottobre 2001

anno 2001

Legge 27 marzo 2001, n. 97
"Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti degli dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche".
Pubblicata nella G.U. serie generale parte I, n. 80 del 5 aprile 2001

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001- Supplemento Ordinario n. 112 (Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001)

Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368
"Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2001

Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3
"Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione"
(Pubblicata nella G.U. serie generale n. 248 del 24 ottobre 2001)

Legge 28 dicembre 2001, n. 448
"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)"
(pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29 dicembre 2001, S. O n. 285.)

anno 2003

Legge 16 gennaio 2003, n. 3
"Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 15 del 20 Gennaio 2003 - *Supplemento Ordinario n.5*

Decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288
"Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a norma dell'articolo 42, comma 1, della legge 16 gennaio 2003, n. 3"
pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 250 del 27 ottobre 2003

Legge 24 dicembre 2003, n. 350
"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27 Dicembre 2003 – S. O. n. 196

anno 2004

Legge 11 maggio 2004, n. 126
"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 marzo 2004, n. 66, recante interventi urgenti per i pubblici dipendenti sospesi o dimessisi dall'impiego a causa di procedimento penale, successivamente conclusosi con proscioglimento"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 113 del 15 maggio 2004

Legge 26 maggio 2004, n. 138:
"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 marzo 2004, n. 81, recante interventi urgenti per fronteggiare situazioni di pericolo per la salute pubblica"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 29 maggio 2004

Legge 27 luglio 2004, n. 186
"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, recante disposizioni urgenti per garantire la funzionalità di taluni settori della pubblica amministrazione. Disposizioni per la rideterminazione di deleghe legislative e altre disposizioni connesse
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 175 del 28 luglio 2004 – S. O. n. 131

anno 2005

Legge 26 luglio 2005, n. 149
"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 maggio 2005, n. 87, recante disposizioni urgenti per il prezzo dei farmaci non rimborsabili dal Servizio sanitario nazionale"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 175 del 29 luglio 2005

anno 2006

Legge 23 dicembre 2005, n. 266

"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)"

(pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2005 - Supplemento ordinario n. 211)

APPENDICE

3

bibliografia

Alcune pubblicazioni in materia

Renzo ALESSI, "La gestione della spesa pubblica e la politica occupazionale della pubblica amministrazione: consolidamento od ostacolo per le conquiste riformatrici del sindacato", in Oltre il Ponte, riv. trim. n. 8/1994, Franco Angeli, Milano; "Movimento sindacale e pubblico impiego. Analisi del rapporto sindacato - pubblica amministrazione in Italia". EDIESSE, Roma 1986; "Sanità e programmazione. Il sistema linfatico". in strumenti di lavoro, riv. bim. N. 4/5, EDIESSE, Roma 1986; "La CGIL nella sanità pubblica veneta: una presenza qualificata", in Oltre il Ponte, riv. trim. n. 19/1987, Franco Angeli, Milano: "Servizio Sanitario Veneto: analisi e prospettive" in strumenti di lavoro, riv. bim. N. 7, EDIESSE, Roma 1987; "La forza di lavoro del Servizio Sanitario Veneto: dati quantitativi e problemi emergenti", in Oltre il Ponte, riv. trim. n. 28/1989, Franco Angeli, Milano; "Il sistema sanitario del Veneto: è possibile andare oltre il localismo?", in Oltre il Ponte, riv. trim. n. 32/1990, Franco Angeli, Milano; "Diritto e programmazione sanitaria: Il caso Veneto", CEDAM Padova 1991; "La dirigenza nel nuovo assetto legislativo", riv. num. Unico 1994; "Le modifiche nel SSN" 1996; "Parola chiave: responsabilità", Sole 24ore - Sanità e Management Settembre 2002; "Gli incarichi dirigenziali nel settore della Sanità", Ragiusan n.103/2003.

Luigi FIORILLO - Carmine RUSSO, Lavoro Pubblico – Edizioni Lavoro, Roma 1995.

Silvana DRAGONETTI e altri, "Il personale delle Aziende sanitarie", Giuffrè Editore 2002.

Marco BARBIERI - Vito Sandro LECCESE, "L'amministrazione del contratto tra interpretazione autentica a transazione collettiva" in "l'impiego pubblico nel diritto del lavoro" a cura di Mario Rusciano e Lorenzo Zoppoli, Giappichelli Torino, 1993.

Giuseppe SANTORO PASSATELLI, "Sulla costituzionalità del nuovo art. 19 dello statuto dei lavoratori, in Gazzetta Giuridica, Italia Oggi n. 37/1996.

Valerio TALAMO e Paolo MATTEINI, "Il d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80: il completamento della riforma del lavoro pubblico in attuazione della delega contenuta nella legge n. 59/1997", in "LPA - Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni" 1998, 385.

Sandro MAINARDI, La responsabilità dirigenziale e il ruolo del Comitato dei garanti, in "LPA - Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni", 2002, 1098.

Alessandro BOSCATI, "Gli strumenti di valutazione e di controllo e la procedura per l'applicazione delle misure", in "LPA - Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni", vol. V, Torino, 2004, sez. III, 6.13.7, 1208.

Carla SPINELLI, "Licenziamento per giusta causa del dirigente medico e parere del Comitato dei garanti", in "LPA - Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni", 2004, 207.

Samuele MARINELLO, "Le Aziende Sanitarie locali e le Assicurazioni" in www.assinews.it /sanita/rischiosanita/rs1.html.

Nicola TODESCHINI, "La responsabilità civile del medico" in www.assomedici.it/Doc/RCmedico.htm.

Flavio PECCENINI, "La responsabilità civile del medico (con particolare alla chirurgia estetica ed alla figura del primario" in Sanità Pubblica, 2002, 2, 231-249.

Renata CINOTTI (a cura di), "La gestione del rischio nelle organizzazioni sanitarie, Il Pensiero Scientifico Editore, 2004, Roma.

Fabio ROVERSI MONACO (a cura di), Il nuovo servizio sanitario nazionale" Maggioli Editore, 2000.

LA DIRIGENZA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE NEL CONTRATTO DI SETTORE 2002-2005

SOMMARIO

Gli autori 5

Premessa 7

Prefazione 9

Il Comitato di Settore per il Comparto sanità 11

Ringraziamenti 12

PARTE PRIMA
Considerazioni generali

1. Premessa: una visione d'insieme 15

2. Alcuni brevi cenni relativi al quadro normativo di riferimento 18

2.1 La disciplina del rapporto di lavoro 18

2.2 La strutturazione del servizio sanitario nazionale 20

3. La struttura del testo e il metodo 22

4. La procedura di negoziazione nazionale 23

PARTE SECONDA
L'analisi del contratto

Il commento alle disposizioni contrattuali 28

PARTE NORMATIVA

CAPITOLO 1 - LE DISPOSIZIONI GENERALI 29

Articolo 1
Campo di applicazione 29

Articolo 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 32

CAPITOLO 2 - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI 35

2.1: obiettivi e strumenti 35

Articolo 3
Relazioni sindacali 35

Articolo 4
Contrattazione collettiva integrativa 36

Articolo 5
Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo 39

Articolo 6
Informazione, concertazione, consultazione e commissioni paritetiche 43

2.2: forme di partecipazione 45

Articolo 7
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing 45

2.3: prerogative e diritti sindacali 49

Articolo 8
Norma di rinvio ed integrazioni 49

Articolo 9
Coordinamento regionale 50

CAPITOLO 3 - IL RAPPORTO DI LAVORO 55

3.1: la struttura del rapporto 56

Articolo 10
Caratteristiche del rapporto di lavoro 56

Articolo 11
Modifiche ed integrazioni 61

Articolo 12
Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa 62

Articolo 13
Rapporti di lavoro ad esaurimento 65

3.2: orario di lavoro 67

Articolo 14
Orario di lavoro dei dirigenti 67

Articolo 15
Orario di lavoro dei direttori di struttura complessa 71

servizi di guardia e di pronta disponibilità 72

Articolo 16
Servizio di guardia 73

Articolo 17
Pronta disponibilità 76

Articolo 18
Integrazione all'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000 79

3.3: istituti di particolare interesse 82

Articolo 19
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro 82

Articolo 20
Comitato dei garanti 88

Articolo 21
Copertura assicurativa 93

Articolo 22
Disciplina transitoria della mobilità 96

Articolo 23
Formazione ed ECM 97

Articolo 24
Disposizioni particolari 98

3.4: verifica e valutazione dei dirigenti 112

Premessa
Un breve riepilogo sul sistema degli incarichi e sulla graduazione delle funzioni 112

Articoli 25-32
La verifica e valutazione dei dirigenti 124

PARTE ECONOMICA

Primo biennio 2002-2003

Premessa 145

1. La definizione delle risorse economiche disponibili per la contrattazione 146
   Prima fase. Definizione della base di calcolo: il monte salari 146
   Seconda fase. Definizione delle percentuali di incremento 148
   Terza fase. Individuazione dei dati base 151

2. Definizione delle linee generali di intervento 154
   L'opzione di base: l'assetto generale 154
   L'opzione transitoria: incardinamento degli incrementi 155
   I caratteri generali della definizione della retribuzione tabellare al 31 dicembre 2003: il conglobamento 155
   Articolo 33
   Struttura della retribuzione dei dirigenti 157
   Articolo 34
   Indennità integrativa speciale 157
   Articolo 35
   Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel 2002-2003 158
   Articolo 36
   Indennità 158
   Articolo 37
   La retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo 160
   Articolo 38
   La retribuzione di posizione minima dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo 162
   Articoli 39-40
   La retribuzione di posizione minima dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo 162
   Articolo 41
   Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari Conglobamenti 166
   Articolo 42
   La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo Rideterminazione dal 31 dicembre 2003 171

Articolo 43
La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003 172

Articoli 44-50
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento 173

Articolo 51
Indennità per turni notturni e festivi 174

Articolo 52
Indennità Ufficiale di polizia giudiziaria 174

Articolo 53
Effetti dei benefici economici 175

I FONDI AZIENDALI 176

Premessa al Capo IX: i fondi contrattuali aziendali 176

Articolo 54
Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa 177

Articolo 55
Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro 180

Articolo 56
Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale 182

Articolo 57
Risorse economiche regionali 183

Articolo 58
Norma finale 184

Articoli 59, 60 e 61 184

Una esperienza regionale 185

L'applicazione della formazione continua:
il modello ECM/CPD della Regione Lombardia 185

1. Introduzione 185
2. Principi generali 186
3. Gli attori del nuovo sistema formativo: ruolo e funzioni 188
4. Liberi professionisti 192
5. Criteri di finanziamento del sistema ECM 192
6. Attività e metodologia della formazione 193
7. Criteri per l'accreditamento dei provider 196

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

Premessa 204

APPENDICE

Il testo dei contratti 209

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003 209

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003 303

Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del servizio sanitario nazionale II biennio 2004-2005 391

Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del servizio sanitario nazionale II biennio 2004-2005 411

Riferimenti normativi 427

Bibliografia 433

Finito di stampare nella *Stilgraf* di Cesena
nel mese di luglio 2006