|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

COMUNICATO

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanita' - Triennio

2016-2018 (20A00450)

(GU n.22 del 28-1-2020 - Suppl. Ordinario n. 6)

Il giorno 19 dicembre 2019, alle ore 14,50, presso la sede

dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente Cons. Antonio Naddeo

(firmato) e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali Confederazioni sindacali

ANAAO ASSOMED (firmato) COSMED (firmato)

CIMO (firmato) CIDA (firmato)

FASSID (firmato) CODIRP (firmato)

AAROI EMAC (firmato) COSMED (firmato)

FP CGIL (firmato) CGIL (firmato)

FVM (firmato) COSMED (firmato)

FESMED (firmato)

FEDERAZIONE CISL MEDICI (firmato) CISL (firmato)

ANPO ASCOTI FIALS MEDICI (firmato) CONFSAL (firmato)

UIL FPL (firmato) UIL (firmato)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area della Sanita'

relativo al triennio 2016-2018.

Titolo I  
DISPOSIZIONI GENERALI  
Capo I  
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DELL'AREA DELLA SANITA'

Periodo 2016-2018

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Confronto regionale

Art. 6-bis - Organismo paritetico

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e

materie

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e

procedure

Art. 9 - Clausole di raffreddamento

Art. 10 - Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Il contratto individuale di lavoro

Art. 12 - Periodo di prova

Art. 13 - Ricostituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 - Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

Art. 15 - Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al

rapporto non esclusivo e viceversa

Art. 16 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO II - IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 17 - Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera

professionale

Art. 18 - Tipologie d'incarico

Art. 19 - Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

Art. 20 - Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di

struttura complessa - Criteri e procedure

Art. 21 - Dirigente ambientale

Art. 22 - Sostituzioni

Art. 23 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO III - ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 24 - Orario di lavoro dei dirigenti

Art. 25 - Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di

direzione di struttura complessa

Art. 26 - Servizio di guardia

Art. 27 - Servizio di pronta disponibilita'

Art. 28 - Riposo settimanale

Art. 29 - Lavoro notturno

Art. 30 - Lavoro straordinario

Art. 31 - Disposizioni particolari sull'esercizio

dell'attivita' libero professionale intramuraria

Art. 32 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO IV - FERIE E FESTIVITA'

Art. 33 - Ferie e recupero festivita' soppresse

Art. 34 - Ferie e riposi solidali

Art. 35 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO V - ASSENZE E CONGEDI

Art. 36 - Assenze giornaliere retribuite

Art. 37 - Assenze orarie retribuite per particolari motivi

personali o familiari

Art. 38 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge

Art. 39 - Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 40 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie,

prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Art. 41 - Assenze per malattia

Art. 42 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie

richiedenti terapie salvavita

Art. 43 - Infortuni sul lavoro, malattie professionali e

infermita' dovute a causa di servizio

Art. 44 - Congedi dei genitori

Art. 45 - Congedo parentale su base oraria

Art. 46 - Tutela dei dirigenti in particolari condizioni

psicofisiche

Art. 47 - Richiamo alle armi

Art. 48 - Unioni civili

Art. 49 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO VI - FORMAZIONE

Art. 50 - Formazione ed aggiornamento professionale,

partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

Art. 51 - Formazione continua ed ECM

Art. 52 - Comando finalizzato

Art. 53 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO VII - MOBILITA'

Art. 54 - Integrazione ai criteri per la mobilita' volontaria

dei dirigenti

CAPO VIII - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 55 - Obiettivi e principi della valutazione

Art. 56 - Procedure di valutazione

Art. 57 - Organismi per la verifica e valutazione delle

attivita' professionali e dei risultati dei dirigenti

Art. 58 - Effetti della valutazione positiva dei risultati

raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

Art. 59 - Modalita' ed effetti della valutazione positiva delle

attivita' professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del

Collegio tecnico

Art. 60 - La valutazione negativa

Art. 61 - Effetti della valutazione negativa dei risultati da

parte dell'Organismo indipendente di valutazione

Art. 62 - Effetti della valutazione negativa delle attivita'

professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da

parte del Collegio tecnico

Art. 63 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO IX - COPERTURE ASSICURATIVE, RISCHIO CLINICO E PATROCINIO

LEGALE

Art. 64 - Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di

trasporto proprio o aziendale

Art. 65 - Copertura assicurativa per la responsabilita' civile

Art. 66 - Sistemi per la gestione del rischio

Art. 67 - Patrocinio legale

Art. 68 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO X - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 69 - Principi generali

Art. 70 - Obblighi del dirigente

Art. 71 - Sanzioni disciplinari

Art. 72 - Codice disciplinare

Art. 73 - Sospensione cautelare in corso di procedimento

disciplinare

Art. 74 - Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

Art. 75 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento

penale

Art. 76 - La determinazione concordata della sanzione

Art. 77 - Reintegrazione sul posto di lavoro e indennita'

supplementare

Art. 78 - Norme finali

Art. 79 - Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO IV - ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80 - Trattamento di trasferta

Art. 80-bis - Welfare integrativo

Art. 81 - Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

CAPO I - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 82 - Retribuzione e sue definizioni

Art. 83 - Struttura della retribuzione

Art. 84 - Decorrenza e disapplicazioni

CAPO II - STIPENDIO TABELLARE

Art. 85 - Incrementi dello stipendio tabellare

Art. 86 - Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di

lavoro ad esaurimento

Art. 87 - Effetti dei nuovi stipendi tabellari

Art. 88 - Retribuzione individuale di anzianita'

Art. 89 - Indennita' di esclusivita'

Art. 90 - Indennita' per incarico di direzione di struttura

complessa

Art. 90-bis - Indennita' di specificita' medico - veterinaria

Art. 90-ter - Una tantum

CAPO III - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Art. 91 - Retribuzione di posizione

Art. 92 - Clausola di garanzia

Art. 93 - Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

Art. 93-bis - Misure per disincentivare elevati tassi di

assenza dei dirigenti

CAPO IV - I FONDI

Art. 94 - Fondo per la retribuzione degli incarichi

Art. 95 - Fondo per la retribuzione di risultato

Art. 96 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

CAPO V - COMPENSI CORRELATI ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 97 - Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Art. 98 - Indennita' per servizio notturno e festivo

Art. 99 - Indennita' professionale specifica di rischio

radiologico e indennita' di rischio radiologico

Art. 100 - Indennita' ufficiale polizia giudiziaria

Art. 101 - Indennita' di bilinguismo

Art. 102 - Decorrenza e disapplicazioni

Art. 103 - Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero

Titolo V «Trattamento economico dei dirigenti»

TITOLO VI - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 104 - Termini di preavviso

Art. 105 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Art. 106 - Comitato dei garanti

Art. 107 - Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO VII - PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 108 - Assunzioni a tempo determinato

Art. 109 - Trattamento economico-normativo dei dirigenti con

contratto a tempo determinato

CAPO II - RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

Art. 110 - Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario

ridotto

Art. 111 - Orario di lavoro del dirigente con rapporto di

lavoro a impegno orario ridotto

Art. 112 - Trattamento economico-normativo del dirigente con

rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

Art. 113 - Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO VIII - LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Art. 114 - Attivita' libero-professionale intramuraria dei

dirigenti

Art. 115 - Tipologie di attivita' libero professionale

intramuraria

Art. 116 - Criteri generali per la formazione delle tariffe e

per l'attribuzione dei proventi

Art. 117 - Altre attivita' a pagamento

Art. 118 - Attivita' professionale dei dirigenti dei

dipartimenti di prevenzione

Art. 119 - Attivita' non rientranti nella libera professione

intramuraria

Art. 120 - Decorrenza e disapplicazioni

TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 121 - Informazione sul Fondo pensione complementare

Art. 122 Disapplicazione disposizioni particolari dei

precedenti C.C.N.L.

Art. 123 - Conferme

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2

Dichiarazione congiunta n. 3

Dichiarazione congiunta n. 4

Dichiarazione congiunta n. 5

Dichiarazione congiunta n. 6

Dichiarazione congiunta n. 7

Dichiarazione congiunta n. 8

Dichiarazione congiunta n. 9

Dichiarazione congiunta n. 10

Dichiarazione congiunta n. 11

Dichiarazione congiunta n. 12

Dichiarazione congiunta n. 13

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici,

sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7

del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva

del 13 luglio 2016 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a

tempo determinato dipendenti da tutte le aziende ed enti del comparto

indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ.

2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilita' in

conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa

dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di

privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo

inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o

societa', previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie

del presente contratto.

3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle

A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio sanitario

nazionale di cui all'art. 6 del Contratto collettivo nazionale quadro

per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione

collettiva nazionale, stipulato il 13 luglio 2016 e' riportato nel

testo del presente contratto come «Aziende ed enti».

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e

successive modificazioni ed integrazioni e' riportato come «d.lgs. n.

165/2001». Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e

successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come «d.lgs.

n. 502 del 1992».

5. Nel testo del presente contratto per «dirigente responsabile»

si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi

individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel

rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di

«unita' operativa» si indicano genericamente articolazioni interne

delle strutture aziendali cosi' come individuate dai rispettivi

ordinamenti, comunque denominate.

6. Nel testo del presente contratto con il termine di

«articolazioni aziendali» si fa riferimento a quelle direttamente

individuate nel decreto legislativo n. 502 del 1992 (Dipartimento,

distretto, presidio ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti

normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini

«unita' operativa», «struttura organizzativa» o «servizi» si indicano

genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti -

cosi' come individuate dalle leggi regionali di organizzazione,

dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti

dirigenti.

7. Per la semplificazione del testo la dizione «dirigente con

incarico di direzione di struttura complessa» nel presente contratto

e' indicata anche con le parole «dirigente di struttura complessa» o

di «direttore», dizione quest'ultima indicata dal decreto legislativo

n. 254 del 2000.

8. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche,

tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione

ostetrica del ruolo sanitario 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 2016-31

dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di

stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed

enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella

Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere

vincolato ed automatico sono applicati dalle azienda e enti entro

trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente

di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti

con lettera raccomandata, entro un mese dalla sottoscrizione

definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali

rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite

dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del

contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della

scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per

consentire l'apertura della trattativa 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 ne' procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla

scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora

stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art.

47-bis, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, e' riconosciuta,

entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di

definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che

costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno

attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale

copertura e' pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione,

misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni

energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei

mesi di vacanza contrattuale, detto importo sara' pari al 50% del

predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente

comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1

e 2, del decreto legislativo n. 165/2001, fermo restando - per il

triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'art. 1, comma

440, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

7. Il presente C.C.N.L. puo' essere oggetto di interpretazione

autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001,

anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie

aventi carattere di generalita' sulla sua interpretazione.

L'interpretazione autentica puo' aver luogo anche ai sensi

dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Titolo II  
RELAZIONI SINDACALI  
Capo I  
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3.

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali e' lo strumento per

costruire relazioni stabili tra azienda o ente e soggetti sindacali,

improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e

trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed

obblighi, nonche' alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico

delle aziende ed enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con

gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di

sicurezza clinica e di crescita professionale;

si migliora la qualita' delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale, le condizioni di

lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonche' i processi di

innovazione organizzativa e di riforma della pubblica

amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilita' dei datori

di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali

presso le aziende ed enti si articolano nei seguenti modelli

relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione e' finalizzata ad instaurare forme di

dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza

generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi

riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti

di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto, anche di livello regionale;

organismo paritetico.

5. La contrattazione integrativa e' finalizzata alla stipulazione

di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello

previsto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere

oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta

di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 7

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a

carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione

paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalita' con cui

ciascuna azienda o ente assume gli atti adottati unilateralmente ai

sensi dell'art. 40, comma 3-ter, decreto legislativo n. 165/2001.

L'Osservatorio verifica altresi' che tali atti siano adeguatamente

motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla

funzionalita' dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano

compensi, gettoni, emolumenti, indennita' o rimborsi di spese

comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma e' anche

sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza

generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi

generalizzati.

Art. 4.

Informazione

1. L'informazione e' il presupposto per il corretto esercizio

delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti

dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella

trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'azienda o

ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere

conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei

contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7,

comma 3, lettera a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa:

soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del

potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro

definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i

successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 7

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano

il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto

per la loro attivazione, nonche' le materie per le quali

l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

Art. 5.

Confronto

1. Il confronto e' la modalita' attraverso la quale si instaura

un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di

relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui

all'art. 7, comma 3, lettera a) e b) (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e

di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che

l'azienda o ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali

degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalita'

previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle

informazioni, l'azienda o ente e i soggetti sindacali si incontrano

se, entro dieci giorni dall'informazione, il confronto e' richiesto

da questi ultimi. L'incontro puo' anche essere proposto dall'azienda

o ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo

durante il quale si svolgono gli incontri non puo' essere superiore a

trenta giorni. Al termine del confronto, e' redatta una sintesi dei

lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al

comma 3, lettera a) e b) dell'art. 7 (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie):

a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di

lavoro;

b) i criteri generali di priorita' per la mobilita' tra sedi di

lavoro dell'azienda o ente o tra aziende ed enti, nei casi di

utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale

e dei sistemi di valutazione della performance;

d) criteri generali di graduazione delle posizioni

dirigenziali;

e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli

incarichi dirigenziali;

f) il trasferimento o il conferimento di attivita' ad altri

soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto

legislativo n. 165/2001;

g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla

risoluzione consensuale.

Art. 6.

Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti

nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, le

regioni entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente

contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali

firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo

agli enti o aziende - anche per lo svolgimento della contrattazione

integrativa, ove prevista ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione

collettiva integrativa: soggetti e materie) - nelle seguenti materie:

a) metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di

una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della

dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lettera

c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lettera

b (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lettera b)

(Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di

cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attivita' libero

professionale intramuraria);

c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e

di performance dei dirigenti;

d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti

aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che

l'esercizio della libera professione sia modulato in conformita' alle

vigenti disposizioni di legge in materia;

e) criteri generali per la determinazione della tariffa

percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lettera i), (Criteri

generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei

proventi) nonche' per l'individuazione delle discipline del medesimo

personale che abbiano una limitata possibilita' di esercizio della

libera professione intramuraria;

f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, C.C.N.L. 6 ottobre

2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative

per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla

cooperazione;

g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo

svolgimento dell'attivita' didattica e di tutoraggio nell'ambito

della formazione specialistica del personale destinatario del

presente C.C.N.L., secondo quanto previsto dal decreto legislativo n.

368/1999 e successive modifiche ed integrazioni;

h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il

salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per

le quali e' necessario l'intervento regionale che tengano anche conto

della perequazione e compensazione a livello regionale;

2. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede

regionale valutera', sotto il profilo delle diverse implicazioni

normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario,

tenuto conto della garanzia di continuita' nell'erogazione dei LEA,

anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Art. 6-bis.

Organismo paritetico

1. L'organismo paritetico realizza una modalita' relazionale

consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle

organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lettera b)

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto

cio' che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale,

di carattere organizzativo dell'azienda o ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo e' la sede in cui si

attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di

organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione

della legalita', della qualita' del lavoro e del benessere

organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di

formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto

previsto dall'art. 16-bis e seguenti del decreto legislativo n.

502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e

di lavoro nonche' alla prevenzione e riduzione del rischio clinico

della legge n. 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con

riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla

programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta

disponibilita' e di guardia, valutando, tra l'altro, la

esonerabilita' del personale che abbia superato la soglia di 62 anni

di eta' anagrafica, nonche' l'estensione del servizio di pronta

disponibilita' a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo

restando l'onere a carico del relativo fondo - al fine di formulare

proposte all'azienda o ente o alle parti negoziali della

contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico:

a) ha composizione paritetica ed e' formato da un componente

designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art.

7, comma 3, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa:

soggetti e materie), nonche' da una rappresentanza dell'azienda o

ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque,

ogniqualvolta l'azienda o ente manifesti un'intenzione di

progettualita' organizzativa innovativa, complessa, per modalita' e

tempi di attuazione, e sperimentale;

c) puo' trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito

dell'analisi di fattibilita', alle parti negoziali della

contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di

quest'ultima, o all'azienda o ente;

d) puo' adottare un regolamento che ne disciplini il

funzionamento;

e) puo' svolgere analisi, indagini e studi, anche in

riferimento a quanto previsto dall'art. 93-bis (Misure per

disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere

inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui

all'art. 7, comma 3, lettera b) (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. In tali

casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilita'

secondo quanto previsto al comma 3, lettera c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza

semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo,

gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo

determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93-bis

(Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti)

Art. 7.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel

rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente

C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3

lettera a) e b), e la delegazione di parte datoriale, come

individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello

di singola azienda o ente («contrattazione integrativa aziendale»).

La aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa,

secondo le modalita' ed i tempi previsti dall'art. 8 (Contrattazione

collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel

quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilita'

delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate,

anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei

servizi e dei livelli assistenziali.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

aziendale sono:

a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del decreto legislativo

n. 165/2001, fino a quando non sara' definita una disciplina

contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti

della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni

dirigenziali;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali

di categoria firmatarie del presente C.C.N.L..

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui e'

individuato il presidente, sono designati dall'organo competente

secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la

contrattazione integrativa tra le diverse modalita' di utilizzo dei

fondi di cui agli articoli 94 (Fondo per la retribuzione degli

incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo

per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

b) i criteri generali per le modalita' di attribuzione ai

dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance

organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art.

93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i

criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e

relativa differenziazione) nonche' l'art. 95, comma 10, (Fondo per la

retribuzione di risultato);

c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali

specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui

all'art. 114, comma 1, (Attivita' libero-professionale intramuraria

dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attivita'

libero professionale intramuraria dei dirigenti nonche' per

l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi

incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri

generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei

proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli

professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, comma 3,

(Criteri generali per la formazione delle tariffe e per

l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo

regionali;

e) l'eventuale elevazione dell'indennita' di pronta

disponibilita' con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo

per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

f) l'eventuale elevazione dell'indennita' di lavoro notturno

con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la

retribuzione delle condizioni di lavoro);

g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari

devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi

della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni,

secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei

servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per

quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione

integrativa;

h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di

flessibilita' oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una

maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare,

compatibilmente con le esigenze di funzionalita' dei servizi;

i) i riflessi sulla qualita' del lavoro e sulla

professionalita' delle innovazioni inerenti all'organizzazione di

servizi;

j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare

integrativo di cui all'art. 80-bis (Welfare integrativo);

k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a

impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto

di lavoro con impegno orario ridotto).

6. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies del decreto

legislativo n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non

possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti

dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non

espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano

oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e

pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei

vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione

nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono

essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e

1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 8.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si

riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 5

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I

criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalita' di

utilizzo di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione

datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla

stipulazione del presente contratto.

3. l'azienda o ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art.

7, comma 3, lettera a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa:

soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni

dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver

costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria

delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di

comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento),

qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative,

eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta

giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le

rispettive prerogative e liberta' di iniziativa e decisione, sulle

materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k)

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui

all'art. 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) (Contrattazione

collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle

trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalita'

dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di

comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento),

l'azienda o ente interessato puo' provvedere, in via provvisoria,

sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva

sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi

celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata

delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del decreto

legislativo n. 165/2001 e' fissato in quarantacinque giorni,

eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilita' dei costi della

contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la

relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di

controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del decreto

legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto

collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla

relazione illustrativa e da quella tecnica, e' inviata a tale organo

entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte

del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque

giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo

dell'azienda o ente puo' autorizzare il presidente della delegazione

trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite

clausole circa tempi, modalita' e procedure di verifica della loro

attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione,

presso ciascuna azienda o ente, dei successivi contratti collettivi

integrativi.

8. Le azienda o enti sono tenuti a trasmettere, per via

telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla

sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo

integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o

5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9.

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali e' improntato a principi

di responsabilita', correttezza, buona fede e trasparenza dei

comportamenti ed e' orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del

negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non

assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni dirette;

compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo

nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto

le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto

dello stesso.

Art. 10.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate, per

quanto concerne il personale dirigenziale destinatario del presente

contratto, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali

ovunque previste nei precedenti C.C.N.L. applicati al suddetto

personale.

Titolo III  
RAPPORTO DI LAVORO  
Capo I  
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 11.

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e'

costituito e regolato da contratti individuali, secondo le

disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente

contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e

a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro

per tutte le aziende ed enti.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale e' richiesta

la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente

indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) area e disciplina o profilo di appartenenza;

d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo

caratterizzano cosi' come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca

degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura

complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca

degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e

procedure);

e) durata del periodo di prova;

f) sede e unita' operativa dell'attivita' lavorativa;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo

determinato;

h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla

tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito

dalle:

voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 83, comma

1, lettera a) (Struttura della retribuzione);

voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 83,

comma 1, lettera b) (Struttura della retribuzione) ove spettanti;

i) la misura dell'indennita' di esclusivita' del rapporto ove

spettante.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro

e' regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le

cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di

preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto,

senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della

procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono

fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro

prestato fino al momento della risoluzione.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno

orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene

modificato come previsto dall'art. 110, comma 8, (Accesso al rapporto

di lavoro con impegno orario ridotto).

5. l'azienda o ente, prima di procedere alla stipulazione del

contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il

destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione

prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di

lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un

termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato,

il termine assegnato dall'azienda o ente puo' essere prorogato di

ulteriori quindici giorni per comprovato impedimento. Nello stesso

termine il destinatario, sotto la sua responsabilita', deve

dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato

e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilita'

previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario,

unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la

dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente fatto salvo

quanto previsto dall' art. 12, commi 9 e 10, (Periodo di prova).

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda o

ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso

di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di

struttura complessa con le procedure di cui al decreto del Presidente

della Repubblica n. 484/1997, anche se il dirigente e' gia' in

servizio presso l'azienda o ente ovvero di conferimento dell'incarico

di direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17-bis del decreto

legislativo n. 502/1992.

8. Il contratto individuale deve essere, altresi', stipulato nel

caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra

l'ipotesi prevista dall'art. 3-sexies, comma 3, ultimo periodo, del

decreto legislativo n. 502/1992, che prefigura particolari modalita'

di conferimento dell'incarico.

9. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato

il periodo di prova, e' integrato per le ulteriori specificazioni

concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 10,

(Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla

direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

10. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende o

enti non possono inserire clausole peggiorative dei C.C.N.L. o in

contrasto con norme di legge.

11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a

quanto previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi

dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri

e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di

direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

12. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per

esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevita' del

rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma

5 il contratto e' stipulato con riserva di acquisizione dei documenti

prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li

presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei

requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto e' risolto con

effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice

civile.

Art. 12.

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a

seguito di pubblico concorso e' soggetto ad un periodo di prova, la

cui durata e' stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura

complessa e' soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15,

comma 7-ter, del decreto legislativo n. 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene

conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova e' sospeso in caso di assenza per malattia

e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal C.C.N.L.

In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del

posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il

rapporto e' risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia

professionale o infermita' dovuta a causa di servizio si applica

l'art. 43.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del

comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per

le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.

5. Decorsa la meta' del periodo di prova di cui al comma 1, nel

restante periodo ciascuna delle parti puo' recedere dal rapporto in

qualsiasi momento senza obbligo di preavviso ne' di indennita'

sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti

dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla

controparte. Il recesso dell'azienda o ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non puo' essere rinnovato o prorogato alla

scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro

sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende

confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianita' dal

giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino

all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della

tredicesima mensilita' ove maturati.

9. Il dirigente proveniente dalla stessa azienda o ente, che a

seguito di vincita di un concorso cambia disciplina, durante il

periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso

di mancato superamento dello stesso, e' reintegrato, a domanda, nella

disciplina di provenienza.

La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche al

dirigente a cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica,

l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il

distretto qualora le aziende o enti nel proprio atto aziendale lo

configurino come incarico di struttura complessa. In queste

fattispecie, in caso di mancato superamento del periodo di prova, il

dirigente e' reintegrato, a domanda, nel posto e nella disciplina di

provenienza.

10. Al dirigente gia' in servizio a tempo indeterminato presso

un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra

amministrazione anche di diverso comparto, puo' essere concesso un

periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza

dell'anzianita', per la durata del periodo di prova, di cui al

presente articolo, ai sensi dell'art. 10, del C.C.N.L. del 10

febbraio 2004, come integrato dall'art. 24, comma 13, del C.C.N.L. 3

novembre 2005 Area IV e art. 10, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004,

come integrato dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. 3 novembre 2005

Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Aspettativa).

11. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente puo' adottare

iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente

puo' essere applicato a piu' servizi dell'azienda o ente presso cui

svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in

attivita' proprie della qualifica e disciplina di appartenenza.

12. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerati dal

periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto

di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a

dodici mesi o che lo abbiano gia' superato, in rapporti di lavoro

subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi,

nella medesima qualifica e disciplina, presso aziende o enti del

comparto. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del

rapporto di lavoro originario.

13. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerabili

dal periodo di prova, in relazione alla professionalita' richiesta

dalle attivita' da espletare, i dirigenti che abbiano svolto periodi

di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno

superiori a dodici mesi o che lo abbiano gia' superato, in rapporti

di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a

dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina presso altra

amministrazione pubblica. L'eventuale esonero di cui sopra determina

l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

Art. 13.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per

proprio recesso o per motivi di salute puo' richiedere alla stessa

azienda o ente, entro cinque anni dalla data di cessazione del

rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda o ente si pronuncia motivatamente entro sessanta

giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente e'

ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella

qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusivita'

iniziale, con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente

maturata fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato

il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di

lavoro, l'azienda o ente conferisce un incarico ai sensi di quanto

previsto dall'art. 18 (Tipologie d'incarico), 19 (Affidamento e

revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di

struttura complessa- Criteri e procedure), 20 (Affidamento e revoca

degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e

procedure).

4. La stessa facolta' di cui al comma 1 e' data al dirigente,

senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge

relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in

correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei

paesi dell'Unione europea.

5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del

rapporto di lavoro e', in ogni caso, subordinata alla disponibilita'

del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda o ente

ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per

l'assunzione da parte del richiedente nonche' all'accertamento

dell'idoneita' fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata

da motivi di salute.

6. Qualora il dirigente riammesso goda gia' di trattamento

pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di

riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve

le indennita' percepite agli effetti del trattamento di previdenza

per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del

rapporto di lavoro, si applica l'art. 34 del C.C.N.L. del 10 febbraio

2004 Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria

e delle professioni sanitarie (Trattamento di fine rapporto).

7. E' confermata la disapplicazione dell'art. 59 del decreto del

Presidente della Repubblica n. 761/1979.

Art. 14.

Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area

negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione),

ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui

all'art. 8 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime

dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni

sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della

prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III, puo' essere

esclusivo o non esclusivo.

2. I dirigenti del comma 1, con l'eccezione ivi prevista, possono

optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro 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. 15 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al

rapporto non esclusivo e viceversa).

3. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale

disponibilita' del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni

nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale

nell'area e disciplina di appartenenza.

4. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale

disponibilita' nell'ambito dell'impegno di servizio, per la

realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo

svolgimento delle attivita' professionali di competenza. Le aziende o

enti, 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 attivita' e delle prestazioni che i

singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare.

5. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che

compete per ciascun tipo di rapporto e' quello previsto dal presente

C.C.N.L il quale prevede anche le modalita' di calcolo della misura

dell'indennita' di esclusivita' spettante ai dirigenti che optano per

il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

Art. 15.

Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo

al rapporto non esclusivo e viceversa

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a

quello non esclusivo puo' essere presentata entro il 30 novembre di

ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1 gennaio successivo a quello

dell'opzione e comporta i seguenti effetti per i dirigenti

interessati:

a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al

conferimento di direzione di strutture semplici e complesse fermo

restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative

regionali in merito ai criteri per il conferimento dei predetti

incarichi di direzione di struttura;

b) spettanza della retribuzione di posizione - parte fissa di

cui all'art. 91, comma 11, (Retribuzione di posizione) corrispondente

all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili da parte

delle aziende o enti;

c) non spettanza della retribuzione di risultato;

d) inibizione dell'attivita' libero-professionale intramuraria;

e) cessazione di corresponsione dell'indennita' di esclusivita'

che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale;

2. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo

a quello esclusivo puo' essere presentata entro il 30 novembre di

ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello

dell'opzione. Tale passaggio non ripristina la situazione di incarico

preesistente con la correlata retribuzione di posizione. La

retribuzione di posizione e' ridefinita sulla base dell'incarico

successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal

presente contratto e per quello di direzione di struttura complessa,

anche con le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Nelle more rimane determinata nella misura in godimento. Al dirigente

che passa al rapporto esclusivo e' riconosciuta la retribuzione di

risultato. Nel primo anno dal rientro essa e' determinata a

consuntivo. L'indennita' di esclusivita' e' corrisposta dal 1°

gennaio dell'anno successivo nella medesima misura gia' 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 dell'indennita' di esclusivita' si

applicano le disposizioni del presente C.C.N.L. in materia.

3. Nei passaggi di cui ai commi 1 e 2 lo stipendio tabellare e'

quello previsto dall' art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare)

e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove

spettanti.

4. Per i rapporti di lavoro ad esaurimento, resta applicabile

l'art. 13 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Rapporti di lavoro ad esaurimento) e per i dirigenti gia'

di II livello ad esaurimento e a rapporto non esclusivo e' fatto

salvo quanto previsto dall'art. 47, commi 3 e 6, del C.C.N.L. dell'8

giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di

lavoro non esclusivo).

Art. 16.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e

procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia

i seguenti articoli:

articoli 13 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio

economico, 10, comma 1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, 24, comma

5, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'area IV e articoli 13 del

C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico, 10, comma 1 del

C.C.N.L. del 3 novembre 2005, 24, comma 6 del C.C.N.L. del 3 novembre

2005, 10, comma 5 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Il contratto individuale di lavoro);

art. 14 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Periodo di prova);

art. 21 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Ricostituzione del rapporto di lavoro);

art. 10 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Caratteristiche del rapporto di lavoro dei

dirigenti);

art. 12 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo

al rapporto non esclusivo e viceversa);

art. 43, comma 5, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV

(La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari

con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre

2003) e art. 45, comma 5, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (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);

art. 48 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Trattamento economico dei dirigenti in caso di

revoca dell'opzione per l'attivita' libero professionale

extramuraria);

art. 58, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV

e art. 54, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Norma finale).

Capo II  
Il sistema degli incarichi dirigenziali

Art. 17.

Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le

tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli

incarichi ai dirigenti della presente area negoziale come definiti

all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) garantendo, in

particolare, oggettivita', imparzialita' e verifica delle competenze

nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli

incarichi medesimi. Tale sistema, che si basa sui principi di

autonomia, di responsabilita' e di valorizzazione del merito e della

prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, e':

volto a garantire il corretto svolgimento della funzione

dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali

vigenti;

funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e

al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla

programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale

nonche' a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti,

mediante il riconoscimento delle potenzialita', delle attitudini e

delle competenze di ciascuno di essi.

2. La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra

loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo

prevalentemente gestionale (d'ora in avanti «incarichi gestionali»)

sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in

avanti «incarichi professionali»). Tali due tipologie di incarichi,

in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignita'

ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione

economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a

livello aziendale come disciplinata nell'art. 91 (Retribuzione di

posizione).

Art. 18.

Tipologie d'incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della

presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1(Campo di

applicazione) sono le seguenti:

I) Incarichi gestionali:

a) incarico di direzione di struttura complessa conferito ai

sensi dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione

di struttura complessa - Criteri e procedure);

b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza

dipartimentale o distrettuale che e' articolazione interna del

dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via

prevalente, la responsabilita' di gestione di risorse umane e

strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo

stesso puo' comportare, inoltre, la responsabilita' di gestione

diretta di risorse finanziarie. E' conferibile ai dirigenti che

abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano

superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico di direzione di struttura semplice quale

articolazione interna di struttura complessa che include,

necessariamente e in via prevalente, la responsabilita' di gestione

di risorse umane e strumentali. E' conferibile ai dirigenti che

abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano

superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al decreto

legislativo n. 502/1992 e' conferibile esclusivamente ai direttori

delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed e' remunerato

con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 91, comma 12,

(Retribuzione di posizione). L'incarico di direzione di presidio

ospedaliero di cui al decreto legislativo n. 502/1992 e' equiparato

all'incarico di direzione di struttura complessa. L'incarico di

direzione di distretto sanitario di cui al decreto legislativo n.

502/1992 e' equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di

parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza

dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa

in base ad una scelta aziendale.

II) Incarichi professionali:

a) incarico professionale di altissima professionalita': e'

un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima

professionalita' e specializzazione, anche con la collaborazione di

risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali

necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e

strumenti specialistici; e' conferibile ai dirigenti che abbiano

maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica

del collegio tecnico; gli incarichi di questa tipologia, sulla base

dell'ampiezza del campo di attivita' di riferimento, si distinguono a

loro volta in:

a1) incarico di altissima professionalita' a valenza

dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato

funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un

punto di riferimento di altissima professionalita' per

l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze

tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di

ambiti specialistici;

a2) incarico di altissima professionalita' quale

articolazione interna di struttura complessa: si tratta di incarico

collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un

punto di riferimento di altissima specializzazione per

l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze

tecnico-professionali per le attivita' svolte nella suddetta

struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di

specifici settori disciplinari;

b) incarico professionale di alta specializzazione: e'

un'articolazione funzionale che - nell'ambito di una struttura

complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalita'

riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di

riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il

consolidamento delle conoscenze e competenze per le attivita' svolte

nell'ambito della struttura di appartenenza. E' caratterizzata da

funzioni orientate ad una attivita' specifica e prevalente, anche con

la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse

tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed

appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. E' conferibile

ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e

che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di

ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia

prevede in modo prevalente responsabilita' tecnico-specialistiche. E'

conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di

servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

d) incarico professionale di base conferibile ai dirigenti

con meno di cinque anni di attivita' che abbiano superato il periodo

di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da

esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della

struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilita' nella

gestione delle attivita'. Detti ambiti sono progressivamente ampliati

attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15,

comma 5 del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive

modifiche ed integrazioni come disciplinati altresi' dagli art. 58,

comma 4 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 59 comma

2, lettera a), (Modalita' ed effetti della valutazione positiva delle

attivita' professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del

Collegio tecnico).

2. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di

prova, e' conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno

di cinque anni di effettiva anzianita' sono conferiti solo incarichi

professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di

anzianita' e' invece conferito un incarico, diverso dall'incarico

professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I,

lettera b) e c) e paragrafo II, lettera a) b), c) in relazione alla

natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonche'

alle attitudini e capacita' professionali del singolo dirigente, a

seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio

tecnico.

3. La definizione della tipologia degli incarichi di cui al comma

1, par. II, e' una mera elencazione che non configura rapporti di

sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono

esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla

graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

3-bis. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da

ciascuna azienda o ente non puo' superare:

a) per gli incarichi professionali di altissima

professionalita' di cui al comma 1, par. II, lettera a1): il 3%

(arrotondato all'unita' superiore) del numero degli incarichi di

natura professionale di cui al comma 1, par II, lettera b) e c);

b) per gli incarichi professionali di altissima

professionalita' di cui al comma 1, par. II, lettera a2): il 7%

(arrotondato all'unita' superiore) del numero degli incarichi di

natura professionale di cui al comma 1, par II, lettera b) e c).

4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli

incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative

in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianita' di servizio

maturata in qualita' di dirigente, anche a tempo determinato, anche

presso altre aziende od enti di cui all'art. 1 (Campo di

applicazione), nonche' i periodi relativi ad attivita' sanitarie e

professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle

funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi

dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuita'.

5. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro

fatto salvo il mantenimento della titolarita' della struttura

complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art.

17-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive

modifiche ed integrazioni.

6. Il nuovo sistema degli incarichi di cui al presente articolo e

i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di

cui all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), sono applicati

a decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione

dell'Ipotesi di CCNL. In prima applicazione, gli incarichi in essere

sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui al

presente articolo sulla base della seguente tabella di

corrispondenze:

=====================================================================

|  Precedenti tipologie |  Nuove tipologie |

+==================================+================================+

| | Incarico di direzione di |

| |struttura complessa (art. 18, |

| Incarico di direzione di |comma 1, par. I, lettera a) |

|struttura complessa(1) |(Tipologie d'incarico) |

+----------------------------------+--------------------------------+

| Incarico di direzione di | Incarico di direzione di |

|struttura semplice(2), nel caso in|struttura semplice a valenza |

|cui lo stesso sia stato |dipartimentale o distrettuale |

|formalmente qualificato come |(art. 18, comma 1, par. I, |

|«incarico a valenza |lettera b) (Tipologie |

|dipartimentale» |d'incarico) |

+----------------------------------+--------------------------------+

| | Incarico di direzione di |

| Incarico di direzione di |struttura semplice (art. 18, |

|struttura semplice(2) diverso da |comma 1, par. I, lettera c) |

|quello di cui alla riga precedente|(Tipologie d'incarico) |

+----------------------------------+--------------------------------+

| Incarico di natura | |

|professionale(3), nel caso in cui | Incarico professionale di alta |

|lo stesso sia stato formalmente |specializzazione (art. 18, comma|

|qualificato come «incarico di alta|1, par II, lettera b) (Tipologie|

|specializzazione» |d'incarico) |

+----------------------------------+--------------------------------+

| | Incarico professionale, di |

| |consulenza, di studio e di |

| |ricerca, ispettivo, di verifica |

| Incarico di natura |e di controllo (art. 18, comma |

|professionale(3) diverso da quello|1, par. II, lettera c) |

|di cui alla riga precedente |(Tipologie d'incarico) |

+----------------------------------+--------------------------------+

| Incarico di natura | |

|professionale(4), i cui titolari | |

|hanno maturato i requisiti di cui | |

|all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8 | |

|giugno 2000 (biennio economico | |

|2000-2001) Area IV e di cui | |

|all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8 | Incarico professionale, di |

|giugno 2000 (biennio economico |consulenza, di studio e di |

|2000-2001) Area III con |ricerca, ispettivo, di verifica |

|riferimento alla sola dirigenza |e di controllo (art. 18, comma |

|sanitaria e delle professioni |1, par. II, lettera c) |

|sanitarie |(Tipologie d'incarico) |

+----------------------------------+--------------------------------+

| Incarico di natura | |

|professionale(4), i cui titolari | |

|non hanno maturato i requisiti di | |

|cui all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8| |

|giugno 2000 (biennio economico | |

|2000-2001) Area IV e di cui | |

|all'art. 4 del C.C.N.L. dell'8 | |

|giugno 2000 (biennio economico | |

|2000-2001) Area III con | Incarico professionale di base |

|riferimento alla sola dirigenza |(art. 18, comma 1, par. II, |

|sanitaria e delle professioni |lettera d) (Tipologie |

|sanitarie |d'incarico) |

+----------------------------------+--------------------------------+

\_\_\_\_\_\_

(1) Art. 27, comma 1, lettera a) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 come

modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie

d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera a) del C.C.N.L.

dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6

maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie

(2) Art. 27, comma 1, lettera b) del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000

come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie

d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera b) del C.C.N.L.

dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6

maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

(3) Art. 27, comma 1, lettera c) del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000

come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie

d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera c) del C.C.N.L.

dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6

maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

(4) Art. 27, comma 1, lettera d) del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000

come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 (Tipologie

d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lettera d) del C.C.N.L.

dell'8 giugno 2000 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6

maggio 2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

Art. 19.

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi

dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

1. Le aziende ed enti in relazione alle esigenze di servizio e

sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di

organizzazione nonche' delle scelte di programmazione sanitaria e

sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti

previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'art. 18

(Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo

denominato «Fondo per la retribuzione degli incarichi».

2. Le aziende ed enti provvedono alla graduazione degli incarichi

dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di

posizione complessiva in conformita' a quanto previsto dall'art. 91

(Retribuzione di posizione).

3. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni del

presente C.C.N.L. e della legislazione nazionale e regionale vigente,

nonche' previo confronto ex art. 5 (comma 3, lettera e) (Confronto),

formulano in via preventiva i criteri e le procedure per

l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a

tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e

non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale di

base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata puo' essere

inferiore se coincide con il conseguimento del limite di eta' per il

collocamento a riposo dell'interessato.

5. Puo' essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i

motivi di cui all'art. 15-ter, comma 3, del decreto legislativo n.

502/1992 e successive modifiche ed integrazioni o per effetto della

valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione

negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di

valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con

atto scritto e motivato.

5-bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della

valutazione negativa e' invece disciplinato dall'art. 62, comma 3

(Effetti della valutazione negativa delle attivita' professionali

svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del

Collegio tecnico).

5-ter. Qualora l'azienda o ente, per esigenze organizzative,

debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto,

prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovra'

applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lettera e)

(Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con

riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo

dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e

2, (Clausola di garanzia).

6. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione

positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera a)

(Organismi per la verifica e valutazione delle attivita'

professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la

procedura di cui al comma 7.

7. Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione

di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sara'

selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 8.

8. Gli incarichi sono conferiti dal direttore generale

dell'azienda o ente su proposta:

a) del direttore di struttura complessa di afferenza per

l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di

struttura complessa;

b) del direttore di Dipartimento o di distretto sentiti i

direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o

distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza

dipartimentale o distrettuale;

c) del direttore della struttura di appartenenza sentito il

direttore di Dipartimento o di distretto per gli incarichi

professionali;

d) del direttore della struttura di appartenenza per gli

incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di

cinque anni di attivita';

9. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad

incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende ed enti

effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e

professionali e tengono conto:

a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art.

57, comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attivita'

professionali e dei risultati dei dirigenti);

b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

c) delle attitudini personali e delle capacita' professionali

del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche

nella disciplina di competenza che all'esperienza gia' acquisita in

precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti o

esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo

nazionale o internazionale;

d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi

assegnati a seguito della valutazione annuale di performance

organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di

Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, (Organismi per la

verifica e valutazione delle attivita' professionali e dei risultati

dei dirigenti);

e) del criterio della rotazione ove applicabile.

10. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la

sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il

contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che

definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi

inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da

conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale

contratto e' 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 puo'

procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica

di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico e'

preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito

assenso che e' espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In

assenza della sottoscrizione del contratto, non potra' essere erogato

il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 11.

11. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi e'

finanziato con le risorse del fondo denominato «Fondo per la

retribuzione degli incarichi» ed e' costituito dalla retribuzione di

posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione).

Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le

particolari condizioni di lavoro nonche', ove spettante, lo specifico

trattamento economico ex art. 38, comma 3, del C.C.N.L. 8 giugno

2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti gia' di

II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del C.C.N.L. 8

giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti

gia' di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie.

Art. 20.

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione

di struttura complessa - Criteri e procedure

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono

conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal

direttore generale con le procedure previste dalla legislazione

nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.

2. Fermo restando quanto previsto all'art. 11, comma 7 (Il

contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d'incarico

disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli

obiettivi generali da conseguire. Il contratto e' 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 puo' procedere al conferimento

dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del

contratto individuale d'incarico e' preventivamente comunicata al

dirigente per il relativo esplicito assenso che e' espresso entro il

termine massimo di trenta giorni In assenza della sottoscrizione del

contratto non potra' essere erogato il trattamento economico

corrispondente all'incarico di cui al successivo comma 6. Le risorse

occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono

assegnate con le procedure previste dall'art. 93 (Retribuzione di

risultato e relativa differenziazione).

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata

dell'incarico puo' essere piu' breve solo nei casi in cui venga

disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15-ter,

comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche

ed integrazioni o per effetto della valutazione negativa ai sensi

dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da

parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno

dei requisiti. La durata puo' essere inferiore altresi' se coincide

con il conseguimento del limite di eta' per il collocamento a riposo

dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

3-bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della

valutazione negativa e' invece disciplinato dall'art. 62, comma 2,

(Effetti della valutazione negativa delle attivita' professionali

svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del

Collegio tecnico).

3-ter. Qualora l'azienda o ente, per esigenze organizzative,

debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di

struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa

scadenza o alla scadenza stessa, dovra' applicare, previo confronto

ex art. 5, comma 3, lettera e) (Confronto), le disposizioni

legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento

economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la

garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

4. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a

fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera a), (Organismi

per la verifica e valutazione delle attivita' professionali e dei

risultati dei dirigenti).

5. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni del

presente C.C.N.L. e della legislazione nazionale e regionale vigente

nonche' previo confronto ex art. 5, comma 3, lettera e) (Confronto)

formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la

conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. I

criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come

previsti dal precedente art. 19, comma 9, (Affidamento e revoca degli

incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa

- Criteri e procedure ) sono integrati da elementi di valutazione che

tengano conto delle capacita' gestionali con particolare riferimento

al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacita' di

correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito

dell'organizzazione dipartimentale nonche' dei risultati ottenuti con

le risorse assegnate.

6. Il trattamento economico per gli incarichi di cui al comma 1

e' finanziato con le risorse del fondo denominato «Fondo per la

retribuzione degli incarichi» ed e' costituito dalla retribuzione di

posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione).

Restano fermi l'indennita' di struttura complessa, o, in alternativa,

se spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38 comma 3

del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria

per i dirigenti gia' di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma

2, del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria

per i dirigenti gia' di II livello del ruolo sanitario) per l'area

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la

remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonche'

l'indennita' di esclusivita' nell'importo specificamente previsto per

l'incarico di direzione di struttura complessa.

Art. 21.

Dirigente ambientale

1. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il

profilo professionale del dirigente ambientale previsto in via

transitoria dall'art. 5 del Contratto collettivo nazionale di lavoro

per la formulazione delle tabelle di equiparazione del personale

dirigente delle arpa a quello appartenente all'area della dirigenza

dei ruoli sanitari, tecnico, professionale ed amministrativo del

servizio sanitario nazionale del 21 luglio 2005 e', con riferimento

al solo personale del servizio sanitario nazionale inquadrato nel

ruolo sanitario, disapplicato.

2. Dalla stessa data, i dirigenti ambientali gia' inquadrati, con

tale profilo, nel ruolo sanitario sono collocati in esaurimento.

Art. 22.

Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento

del direttore di dipartimento, la sua sostituzione e' affidata,

dall'azienda o ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di

struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale.

Analogamente, si procede nei casi di altre articolazioni aziendali

che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano -

secondo l'atto aziendale - piu' strutture complesse. Il direttore di

dipartimento, al fine di espletare in modo piu' efficace le sue

funzioni di direttore di dipartimento, puo' delegare talune funzioni

di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato

con le procedure di cui al comma 9. Lo svolgimento delle funzioni

delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della

retribuzione di risultato.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del

dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la

sostituzione e' affidata dall'azienda o ente, 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 uno degli incarichi di

cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui

al comma 1, par. II, lettera d), con riferimento, ove previsto, alla

disciplina di appartenenza;

b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare

di un rapporto di lavoro in regime di esclusivita' e titolare di

incarico di struttura semplice quale articolazione interna di

struttura complessa ovvero di altissima professionalita' o di alta

specializzazione di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico).

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di

direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o

distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia

rappresentato dall' incarico di struttura semplice.

4. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del

dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del

dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza

dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello

dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice

sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente

interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore

Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione

comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei

dirigenti interessati ed e' consentita per il tempo strettamente

necessario ad espletare le procedure di cui ai decreti del Presidente

dela Repubblica nn. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17-bis del

decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed

integrazioni. In tal caso puo' durare nove mesi, prorogabili fino ad

altri nove.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi

gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una

aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di

direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei

servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la

stessa o altra azienda o ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi

dell'art. 68 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e della legge n.

816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda o

ente provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di

lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure

richiamate nel comma 4. La durata massima di tale rapporto di lavoro

a tempo determinato e' quello di cui al comma 2 dell'art. 108

(Assunzioni a tempo determinato).

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a

tempo determinato ai sensi del comma 5, e' disciplinato dall'art. 108

(Assunzioni a tempo determinato) e dall'art. 109 (Trattamento

economico - normativo dei dirigenti con contratto a tempo

determinato). La disciplina dell'incarico conferito e' quella

prevista dall'art. 15 e seguenti del decreto legislativo n. 502/1992

e successive modifiche ed integrazioni e dal presente contratto per

quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti

applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in

caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del

titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e

collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 5 puo' essere

assegnato dall'azienda o ente ad altro dirigente gia' dipendente a

tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il

dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico,

iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui al comma 5

conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in

ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a

quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennita' di

struttura complessa e la relativa indennita' di esclusivita' ove

spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle

due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito e' soggetto alla

verifica e valutazione di cui all'art. 55 e seguenti del Capo VIII

(Verifica e valutazione dei dirigenti).

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si

configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito

del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente

incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non e'

corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la

sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 si protragga continuativamente

oltre tale periodo, al dirigente compete una indennita' mensile per

dodici mensilita', anche per i primi due mesi che e' pari a euro

600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione

di struttura complessa e pari a euro 300,00 qualora il dirigente

sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza

dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale

sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. Alla

corresponsione delle indennita' si provvede con le risorse del fondo

dell'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) per tutta la

durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni

eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello

stesso anno. L'indennita' puo', quindi, essere corrisposta anche per

periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato

che ne deriva potra', nel rispetto di quanto previsto all'art. 7,

comma 5, lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

e materie), essere compensato anche con una quota in piu' di

retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario

raggiungimento degli obiettivi assegnati.

8. Le aziende o enti, ove non possano fare ricorso alle

sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la

struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con

corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianita' di cinque

anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal

caso, la sostituzione puo' durare fino ad un massimo di nove mesi

prorogabili fino ad altri nove e non verra' corrisposta la relativa

indennita' mensile di cui al precedente comma 7. Il maggiore aggravio

per il dirigente incaricato che ne deriva potra' essere compensato,

nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lettera c)

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una

quota in piu' di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta

per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

9. La sostituzione e' affidata con provvedimento del direttore

generale o di un suo delegato.

Art. 23.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del

contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i

seguenti articoli:

art. 6 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Sistema degli incarichi e sviluppo

professionale);

art. 27 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I biennio economico,

come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area

IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e

delle professioni sanitarie (Tipologie d'incarico);

art. 28 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio economico, art.

24, comma 6 e 8 del C.C.N.L. 3 novembre 2005, art. 4, comma 2 del

C.C.N.L. 6 maggio 2010 dell'Area IV e art. 28 del C.C.N.L. 8 giugno

2000 I biennio economico, art. 24, comma 7 del C.C.N.L. 3 novembre

2005, art. 10 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008, art. 4, comma 2 e

art. 16, comma 5 del C.C.N.L. 6 maggio 2010 dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali- Criteri

e procedure);

art. 12, comma 3, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 II biennio

economico dell'Area IV e art. 11, comma 4, del C.C.N.L. dell'8 giugno

2000 II biennio economico dell'area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie nonche' art. 15 del

C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 e art. 16, comma 6, del C.C.N.L. del 6

maggio 2010 integrativo dell'Area IV e art. 10, comma 1 e 2, del

C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 e art. 16, comma 5 del C.C.N.L. del 6

maggio 2010 integrativo dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni

particolari);

art. 29 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico e

art. 24, comma 8, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

art. 29 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico, come

integrato dall'art. 10, comma 3 C.C.N.L. 17 ottobre 2008 e dall'art.

24, comma 9, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di

struttura complessa);

art. 18 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio economico, art. 8,

comma 1 lettera a) del C.C.N.L. 22 febbraio 2001, art. 38, comma 4,

del C.C.N.L. 10 febbraio 2004 e art. 11, comma 1, lettera a) e

lettera b) del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'area IV e Art. 18 del

C.C.N.L. 8 giugno 2000 I biennio economico e art. 11, comma 1,

lettera a) e lettera b) del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'Area III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Sostituzioni);

art. 30 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'area IV e art. 30 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio

economico e art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004

dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Norma transitoria);

art. 39, comma 8, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I° biennio

economico dell'area IV e art. 40, comma 8, del C.C.N.L. dell'8 giugno

2000, I° biennio economico dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di

posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

Capo III  
Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro

Art. 24.

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i

dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio

tempo di lavoro, articolando 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 previste

dal presente C.C.N.L. in materia di assegnazione degli obiettivi

annuali ai dirigenti di ciascuna unita' operativa, anche ai fini

dell'erogazione dei premi correlati alla performance, 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, fermo

restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del decreto

legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, e'

negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto

all'art. 93, comma 5, (Retribuzione di risultato e relativa

differenziazione).

2. L'orario di lavoro dei dirigenti e' di trentotto ore

settimanali ed e' funzionale all'orario di servizio e di apertura al

pubblico nonche' al mantenimento del livello di efficienza raggiunto

dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attivita'

gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e

conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale,

nonche' quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti

al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i

dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad

attivita' non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale,

l'ECM, nelle modalita' previste, la partecipazione ad attivita'

didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non

rientra nella normale attivita' assistenziale e non puo' essere

oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di

norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessita' di

servizio, puo' 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. 36, comma 1, lettera a) (Assenze giornaliere retribuite) al

medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le

esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non puo' in

alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A

tali fini, il dirigente dovra', con congruo anticipo, programmare, in

condivisione con il direttore responsabile della struttura, la

fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea

certificazione che attesti lo svolgimento delle attivita' sopra

indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto

di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono

dimezzate.

5. L'azienda o ente, con le procedure di budget del comma 1, puo'

utilizzare, in forma cumulata, trenta minuti settimanali delle

quattro ore del comma 4, per un totale massimo di ventisei 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 o ente, sulla base delle linee di

indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni,

puo' concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto

delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie

di attivita' libero professionale intramuraria) in base al

regolamento adottato dalle aziende o enti. La misura della tariffa

oraria da erogare per tali prestazioni e' di euro 60,00 lordi

onnicomprensivi. Nell'individuazione dei criteri generali per

l'adozione di tale atto dovra' essere indicato che l'esercizio

dell'attivita' libero professionale relativo all'istituto delle

prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di

attivita' libero professionale intramuraria) e' possibile solo dopo

aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative

vigenti, l'orario di lavoro e' articolato su cinque o sei giorni, con

orario convenzionale rispettivamente di sette ore e trentasei minuti

e di sei ore e venti minuti.

8. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che

diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche

coesistere, e' improntata ai seguenti criteri di flessibilita':

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti

che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del

lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei

carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze

del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle

dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b),

con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro

plurisettimanali, nel rispetto dell'art. 4 del decreto legislativo n.

66/2003;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario

flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale

necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in

maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni

dell'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003 tra i turni per

consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore

continuative a qualsiasi titolo prestate;

g) priorita' nell'impiego flessibile, purche' compatibile con

la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in

situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei

dirigenti impegnati in attivita' di volontariato in base alle

disposizioni di legge vigenti.

9. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri

delle aziende o enti nonche' in particolari servizi del territorio

individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni

di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle ventiquattro 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 delle disposizioni del

presente C.C.N.L. in materia di servizio di guardia, nel rispetto

dell'organizzazione del lavoro in caso di equipes

pluri-professionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro

nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza e'

destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che

avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda o ente individua i

servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una

turnazione per la copertura dell'intero arco delle ventiquattro ore.

10. 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, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza.

Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle

dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria e'

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 disponibilita' di cui al presente CCNL, fatte salve

altre eventuali necessita' da individuare in sede aziendale, anche al

di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta

disponibilita'. Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati

al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente

veterinario, le aziende ed enti si avvalgono dell'istituto

disciplinato dall'art. 115 comma 1, lettera d) (Tipologie di

attivita' libero professionale intramuraria), tenuto conto delle

modalita' individuate nell'atto di cui all'art. 114, comma 1

(Attivita' libero professionale intramuraria dei dirigenti)

utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe

previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.

11. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo

giornaliero non inferiore ad undici ore per il recupero delle energie

psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.

12. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il

ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilita' di ogni

dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

13. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente e'

accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi

particolari, modalita' sostitutive e controlli ulteriori sono

definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive

esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato

recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e

del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83

(Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede

di codice disciplinare dall'art. 72 (Codice disciplinare) e seguenti.

Per i dirigenti che prestino attivita' lavorativa presso un'unica

sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente

tale attivita', debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede,

per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo

di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento

dell'attivita' e' da considerarsi a tutti gli effetti orario di

lavoro.

14. Con riferimento all'art. 4 del decreto legislativo n.

66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di

riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore

settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro

straordinario, e' elevato a sei mesi.

15. Al fine di garantire la continuita' assistenziale, da parte

del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione,

al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonche' ai

servizi territoriali, l'attivita' lavorativa dedicata alla

partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di

formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo

giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il

completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire

immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in

cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la

disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata

protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi

sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le ore

dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi

inclusa l'attivita' di cui al comma 2 dell'art. 115 (Tipologie di

attivita' libero professionale intramuraria), durante la fruizione

delle undici ore di riposo non potra' comunque superare la misura di

tre ore, purche' siano garantite almeno otto ore continuative di

riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico. I dirigenti

con rapporto di lavoro non esclusivo esercitano la libera professione

extramuraria, sotto la loro autonomia e responsabilita', attenendosi

al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il

recupero psico-fisico.

16. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle

assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera

convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al

comma 7 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente

previsto dal presente C.C.N.L. o dalle disposizioni legislative

vigenti.

17. Sono definibili dalle aziende ed enti le regolamentazioni

attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

18. La programmazione oraria della turnistica deve essere di

norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

Art. 25.

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico

di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i

direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza

giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di

cui al comma 13, dell'art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), 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. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento

dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi

annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal

presente C.C.N.L. nonche' per lo svolgimento delle attivita' di

aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del

calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei

direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o

sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di sette ore e

trentasei minuti e di sei ore e venti minuti.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente

e documentano - con modalita' condivise con le aziende ed enti ove

tali modalita' non siano gia' previste da specifiche disposizioni

contrattuali - la pianificazione delle proprie attivita'

istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie,

attivita' di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla

attivita' libero professionale intramuraria.

3. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le

disposizioni del presente C.C.N.L. che prevedono assenze o congedi su

base oraria.

Art. 26.

Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuita'

assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e,

laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto

conto delle diverse attivita' di competenza della presente area

dirigenziale nonche' dell'art. 6 bis, comma 2 (Organismo paritetico),

mediante:

a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente

integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta

disponibilita';

b) la guardia di unita' operativa o tra unita' operative

appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di

diagnosi e cura;

c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.

2. Il servizio di guardia e' svolto all'interno del normale

orario di lavoro. E' fatto salvo quanto previsto dal presente

C.C.N.L. in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115

comma 2 (Tipologie di attivita' libero professionale intramuraria).

Di regola, sono programmabili non piu' di 5 servizi di guardia

notturni al mese per ciascun dirigente.

3. Il servizio di guardia e' assicurato da tutti i dirigenti

esclusi quelli di struttura complessa.

4. Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2

del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie per quanto

attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere

prevista la guardia di unita' operativa.

5. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in

azienda o ente dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di

lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive

retribuibili ai sensi dell'art. 115, comma 2-bis (Tipologie di

attivita' libero professionale intramuraria) e' stabilita in euro

100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e

fuori dell'orario di lavoro e in euro 120,00 per i medesimi turni nei

servizi di pronto soccorso. Tale compenso, che e' corrisposto a

decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del

presente C.C.N.L., comprende ed assorbe l'indennita' prevista

dall'art. 98, comma 1, (Indennita' per servizio notturno e festivo)

che pertanto non compete per i soli turni di guardia. Qualora si

proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero

turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di

lavoro, non si da' luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto

compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro

che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

6. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni

da calcolare si rinvia all'allegato 1 del C.C.N.L. del 5 luglio 2006

dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e

delle professioni sanitarie. Resta fermo che la prestazione di turni

di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovra' avvenire nel

rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo

giornaliero di cui in particolare al decreto legislativo n. 66/2003 e

successive modifiche ed integrazioni.

Art. 27.

Servizio di pronta disponibilita'

1. Il servizio di pronta disponibilita' e' caratterizzato dalla

immediata reperibilita' del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di

raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano

annuale adottato, all'inizio di ogni anno, 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 disponibilita' i dirigenti - esclusi quelli di

struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3

- in servizio presso unita' operative con attivita' continua nel

numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali.

Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere

individuate altre unita' operative per le quali, sulla base dei piani

per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta

disponibilita'.

3. Il servizio di pronta disponibilita' va limitato, ai turni

notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto

salvo quanto previsto all'Art. 6-bis comma 2 (Organismo paritetico).

Tale servizio puo' essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di

guardia di cui al presente C.C.N.L.. Nei servizi di anestesia,

rianimazione e terapia intensiva puo' prevedersi esclusivamente la

pronta disponibilita' integrativa. Il servizio di pronta

disponibilita' integrativo dei servizi di guardia e' di norma di

competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura

complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale,

solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa.

Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, puo' essere previsto,

in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta

disponibilita' sostitutiva anche per i dirigenti di struttura

complessa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che

individuino le modalita' per il graduale superamento della pronta

disponibilita' sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di

guardia una piu' ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

4. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilita' cada in

giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera

giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

5. In caso di chiamata, l'attivita' puo' essere compensata come

lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 (Lavoro straordinario) o,

su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purche' il

dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto

riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese

precedente.

6. La pronta disponibilita' ha durata di dodici ore. Due turni di

pronta disponibilita' sono prevedibili solo per le giornate festive.

Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non piu'

di dieci turni di pronta disponibilita' mensili.

7. La pronta disponibilita' da' diritto ad una indennita' di euro

20,66 lorde per ogni dodici ore, elevabile in sede di contrattazione

integrativa. Qualora il turno sia articolato in orari di minore

durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore -

l'indennita' e' corrisposta proporzionalmente alla durata della

stessa, maggiorata del 10%.

8. Il personale in pronta disponibilita' chiamato in servizio,

con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente

successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e

consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il

completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per

ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui

al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di

mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi

tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le

regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute

nel presente comma sono definibili dalle aziende ed enti avendo

riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in

pronta disponibilita', nella fascia oraria pomeridiana.

9. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le

risorse del fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle

condizioni di lavoro).

Art. 28.

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata

domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun

dirigente e' fissato in numero di cinquantadue all'anno,

indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i

periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il

riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto

previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/2003, in giorno

concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della

struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non e' rinunciabile e non puo' essere

monetizzato.

4. La festivita' nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti

con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro

articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo ne'

a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il

servizio prestano la loro opera durante la festivita' nazionale

coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

Art. 29.

Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su

turni a copertura delle ventiquattro ore.

2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla

tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro

notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle

relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del decreto

legislativo 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della

prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro

dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle

ventiquattro ore.

3. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che

comportano l'inidoneita' alla prestazione di lavoro notturno,

accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni

dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 26 novembre 1999, n.

532. E' garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attivita' o ad

altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di

appartenenza.

4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le

indennita' previste dall'art. 98 (Indennita' per servizio notturno e

festivo).

5. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano

applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno

ivi incluso il decreto legislativo n. 66/2003.

Art. 30.

Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del

decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed

integrazioni, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a

fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5

del decreto legislativo n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere

utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di

lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite ai

dirigenti, per i servizi di guardia e di pronta disponibilita'. Esse

possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi

sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio,

di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate

e non fruite.

2. La prestazione di lavoro straordinario e' espressamente

autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze

organizzative e di servizio individuate dalle aziende ed enti,

rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione

del presente C.C.N.L., la tariffa oraria per il lavoro straordinario

dei dirigenti e' rideterminata in:

euro 27,65, per lo straordinario diurno;

euro 31,12, per lo straordinario notturno o festivo;

euro 35,75, per lo straordinario notturno-festivo.

4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro

straordinario e' quello determinato ai sensi dell'art. 96 (Fondo per

la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 31.

Disposizioni particolari sull'esercizio

dell'attivita' libero professionale intramuraria

1. Nel rispetto di quanto previsto dal presente C.C.N.L. al

Titolo rubricato «Libera professione intramuraria», i volumi di

attivita' libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti,

anche di unita' operative complesse, in rapporto esclusivo, non

possono in alcun caso superare i volumi di attivita' istituzionale e

il loro esercizio e' modulato in conformita' alle linee di indirizzo

regionale di cui all'art. 6, comma 1, lettera d) (Confronto

regionale).

Art. 32.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e

procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia

i seguenti articoli:

art. 14 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti);

art. 15 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione

di struttura complessa);

art. 16 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Servizio di guardia) fatto salvo quanto previsto all'art.

26, comma 4, «Servizio di guardia»;

art. 17 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 17

del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e 16, comma 6, del C.C.N.L.

integrativo del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Pronta

disponibilita');

art. 7 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Disposizioni particolari in materia di riposo

giornaliero);

art. 22 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 6 del C.C.N.L.

del 10 febbraio 2004 e art. 27, comma 1, del C.C.N.L. del 17 ottobre

2008 dell'Area IV e art. 21 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 6

del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 e art. 28, comma 1, del C.C.N.L.

del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Riposo settimanale);

art. 7 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Lavoro notturno);

art. 28 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004, art. 24, comma 16,

del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 16, comma 4, del C.C.N.L. del

6.5 maggio 2010 dell'Area IV e art. 28 del C.C.N.L. del 10 febbraio

2004, art. 24, comma 18, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 16,

comma 2, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento

alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro

straordinario);

art. 8 del C.C.N.L. del 5 luglio 2006 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Turni di guardia notturni) fatto salvo quanto previsto

all'art. 26, comma 6, «Servizio di guardia».

Capo IV  
Ferie e festività

Art. 33.

Ferie e recupero festivita' soppresse

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un

periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente

spetta la retribuzione di cui all'Allegato 3 del C.C.N.L. del 3

novembre 2005 come aggiornato dal protocollo d'intesa dell'11 aprile

2007 per la correzione di errore materiale dell'area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie.

2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente e' preposto

l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in

cui il sabato e' considerato non lavorativo, la durata delle ferie e'

di ventotto giorni lavorativi.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente e' preposto

l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la

durata delle ferie e' di trentadue giorni lavorativi.

4. Ai dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica

amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche

dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano

ventisei giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di

lavoro su cinque giorni, oppure trenta giorni di ferie in caso di

articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di

servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente

ventotto giorni lavorativi e trentadue giorni lavorativi.

5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono

comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1,

lettera «a», della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dirigenti sono altresi' attribuite 4 giornate di

riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni

previste dalla menzionata legge n. 937/1977. E' altresi' considerata

giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della localita' in cui

il dirigente presta servizio, purche' ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata

delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio

prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e'

considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dirigente che e' stato assente ai sensi degli articoli 36

(Assenze giornaliere retribuite) e 38 (Assenze previste da

particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono

monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 10. Le

ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel

corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze

di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce

specifica responsabilita' del dirigente con incarico di direzione di

struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e

organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del

servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della

struttura di appartenenza, provvedendo affinche' sia assicurata, nel

periodo di sua assenza, la continuita' delle attivita' ordinarie e

straordinarie.

9-bis.In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato

alla sua responsabilita', al dirigente e' consentito di norma il

godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal

1° giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti

con figli in eta' compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel

periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione

dei tempi di vita e di lavoro.

10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono

monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro,

nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni

applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo e'

determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata

fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma

1.

11. Qualora le ferie gia' in godimento siano interrotte o sospese

per motivate esigenze di servizio, il dirigente ha diritto al

rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e

per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie.

Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e

documentate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che

non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso

dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre

dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente

documentate che si siano protratte per piu' di tre giorni o abbiano

dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano

luogo ai permessi di cui all'art. 36 comma 1, lettera b) (Assenze

giornaliere retribuite). E' cura del dirigente informare

tempestivamente l'Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di

compiere gli accertamenti dovuti.

14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al

secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie,

le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie

spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno

solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverra' anche oltre i

termini di cui al comma 12.

15. L'azienda o ente o il direttore della Struttura predispone

sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di

garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle

disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il

piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

Art. 34.

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente puo'

cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa azienda

o ente che abbia necessita' di prestare assistenza a figli minori che

necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilita' eccedenti

le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente

fruire ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66/2003 in

materia di ferie; queste ultime sono quantificate in venti giorni in

caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque

giorni e in ventiquattro giorni in caso di articolazione dell'orario

settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festivita' soppresse di

cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festivita' soppresse).

2. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessita'

considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta

all'azienda o ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle

giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per

ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione,

comprovante lo stato di necessita' di cure in questione, rilasciata

esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o

convenzionata.

3. L'azienda o ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente

nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del

richiedente.

4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base

volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando

il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo

offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni

verra' effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti

offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo

offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste

siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura

proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dirigente richiedente puo' fruire delle giornate cedute

solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di

ferie o di festivita' soppresse allo stesso spettanti, nonche' delle

assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o

familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7,

le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilita' del

richiedente fino al perdurare delle necessita' che hanno giustificato

la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel

rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove, cessino le condizioni di necessita' legittimanti, prima

della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di

riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella

disponibilita' degli offerenti, secondo un criterio di

proporzionalita'.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potra'

essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile

estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo

rinnovo contrattuale.

Art. 35.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e

procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia

i seguenti articoli:

art. 21 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico,

art. 24, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV, e

articoli 20 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 I biennio economico,

art. 24, comma 3, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III, con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Ferie e festivita');

art. 5 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Determinazione dei compensi per ferie godute);

art. 16, comma 1, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Disposizioni particolari e conferme).

Capo V  
Assenze e congedi

Art. 36.

Assenze giornaliere retribuite

1. Il dirigente puo' assentarsi nei seguenti casi da documentare

debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami - limitatamente ai giorni

di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni,

congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o

specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attivita' di

servizio: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e

gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi

dell'art. 1, comma 36 e 50, della legge n. 76/2016 (Unioni civili e

patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette

giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dirigente ha altresi' diritto ad assentarsi per 15 giorni

consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso puo' essere

fruito anche entro quarantacinque giorni dalla data in cui e' stato

contratto il matrimonio.

3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruiti

cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono

valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera

retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento

della prestazione lavorativa.

Art. 37.

Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o

familiari

1. Il dirigente puo' assentarsi, compatibilmente con le esigenze

di servizio, per diciotto ore retribuite nell'anno solare per

particolari motivi personali o familiari.

2. Le assenze orarie retribuite del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per frazione di ora;

c) sono valutate agli effetti dell'anzianita' di servizio;

d) non possono essere fruite nella stessa giornata

congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore,

previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonche' con i

riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata

dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza

dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dirigente

e' convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 24, comma 7,

(Orario di lavoro dei dirigenti);

f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare

delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente

contratto collettivo nazionale di lavoro;

3. Il trattamento economico delle assenze orarie del presente

articolo e' pari all'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che

richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si

procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

Art. 38.

Assenze previste da particolari disposizioni di legge

1. Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad

assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3,

della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali assenze sono utili ai fini

della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilita'.

2. Al fine di garantire la funzionalita' delle strutture e la

migliore organizzazione dell'attivita', il dirigente, che fruisce

delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una

programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da

comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di

lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione

della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessita' ed urgenza, la comunicazione puo' essere

presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello

stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del

giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. Il dirigente ha, altresi', diritto, ove ne ricorrano le

condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei

casi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare

riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo

rispettivamente previsti dall'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.

5. Per le medesime finalita' di cui al comma 2, il dirigente che

fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui

intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi

di comprovata urgenza, in cui la comunicazione puo' essere presentata

nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e,

comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui

il lavoratore utilizza il permesso.

6. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti

alle attivita' delle associazioni di volontariato di cui alla legge

11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con decreto del

Presidente della Repubblica 21 settembre 1994, n. 613 per le

attivita' di protezione civile. Le aziende ed enti favoriscono,

altresi', 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.

Art. 39.

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi

alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.

24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal

lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo

di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco

temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di

protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilita', la dirigente che

intenda fruire del congedo in parola e' tenuta a farne richiesta

scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione

attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1

- con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con

l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla dirigente e' quello

previsto per il congedo di maternita', dall'art. 44 (Congedi dei

genitori).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti e' computato ai fini

dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie

e e' utile ai fini della tredicesima mensilita'.

5. La dirigente puo' scegliere di fruire del congedo su base

oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma

1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla meta'

dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a

quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di

lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo

quanto previsto dall'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con

rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). Il rapporto a impegno

orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno

orario pieno, a richiesta della dirigente.

7. La dirigente vittima di violenza di genere inserita in

specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, puo' presentare

domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in

un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione

all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla

suddetta comunicazione l'azienda o ente di appartenenza dispone il

trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove

vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e

disciplinal.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati

con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art.

10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24,

comma 13, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e di cui

all'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato

dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le

aziende ed enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio,

agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle

previsioni del comma 2 del medesimo art. 10 Area IV e Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie.

9. La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il

rientro al lavoro, puo' chiedere di essere esonerata dai turni

disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 40.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie,

prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite,

terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su

base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore

annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede

di lavoro.

2. Le assenze di cui al comma 1, sono assimilate alle assenze per

malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono

sottoposte al medesimo regime economico delle stesse.

3. Le assenze orarie di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata

delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla

legge e dal presente C.C.N.L., nonche' con i riposi compensativi di

maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento

economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei

primi dieci giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore e venti

minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono

convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. Le assenze orarie di cui al comma 1 possono essere fruite

anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa.

In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a

disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario

di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 24,

comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti).

6. Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento

economico accessorio del dirigente e' sottoposto alla medesima

decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci

giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si

procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma

1.

8. L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di

almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o

necessita', la domanda puo' essere presentata anche nelle

ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre

l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende

fruire dell'assenza giornaliera od oraria.

9. L'assenza di cui al comma 1 e' giustificata mediante

attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal

medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata,

che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione e' inoltrata all'azienda o ente dal dirigente

oppure e' trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a

cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite

specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la

situazione di incapacita' lavorativa temporanea del dirigente

conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene

imputata alla malattia con la conseguente applicazione della

disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento

giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia e'

giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in

base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata

all'azienda o ente secondo le modalita' ordinariamente previste in

tali ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o

dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che

hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei

commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi

in cui l'incapacita' lavorativa e' determinata dalle caratteristiche

di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche,

degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa

assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione

della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo

trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza e'

giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lettera b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal

domicilio e' giustificata dall'attestazione di presenza presso la

struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte,

debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a

terapie comportanti incapacita' al lavoro, e' sufficiente anche

un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che

attesti la necessita' di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti

incapacita' lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I

dirigenti interessati producono tale certificazione all'azienda o

ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto

ove esistente.

A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di

presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti

l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonche' il

fatto che la prestazione e' somministrata nell'ambito del ciclo o

calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilita' per il dirigente, per le

finalita' di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di

cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e

personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro

straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento

economico e giuridico di tali istituti dai vigenti C.C.N.L..

Art. 41.

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto

alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini

della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze

per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio

morboso in corso.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del

superamento del periodo previsto dal comma 1, puo' essere concesso di

assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi

particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al

comma 2, l'azienda o ente, dandone preventiva comunicazione

all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede

all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite

dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al

fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e

permanente inidoneita' psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo

lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai

commi 1 e 2, nel caso che il dirigente sia riconosciuto idoneo a

proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio

profilo professionale, l'azienda o ente procede secondo quanto

previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171 del 2011.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure

nel caso in cui il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo

a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente, con le

procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n.

171/2011 puo' risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione

all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di

accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennita'

sostitutiva del preavviso.

6. L'azienda o ente puo' richiedere, con le procedure di cui al

comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato,

l'accertamento della idoneita' psico-fisica del dirigente, anche

prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di

disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in

presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere

l'inidoneita' permanente assoluta o relativa al servizio oppure

l'impossibilita' di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai

sensi del comma 6, emerga una inidoneita' permanente solo allo

svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Azienda o Ente

procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato

superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente

articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dirigente venga

dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si

provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal

comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione

dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela

degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si

assenti per malattia, ferma restando la normativa di legge vigente,

e' il seguente:

a) intera retribuzione di cui alla tabella allegata al n. 3 del

C.C.N.L. del 3 novembre 2005, come aggiornata dal protocollo d'intesa

dell'11 aprile 2007, dell'Area IV e III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, per i primi nove

mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera «a» per i

successivi tre mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera «a» per gli

ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto

nel comma 1;

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

retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno

competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7 comma 5

lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e

materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto

del dirigente ai risultati, per effetto dell'attivita' svolta nel

corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio

non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico

spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day

hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla A.s.l. o dalla

struttura sanitaria che effettua la prestazione purche' sostitutivo

del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service,

pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute

al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di

convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve

essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e

comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si

verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi

dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva

comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove

puo' essere reperito.

14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di

espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, e' tenuto a

farsi trovare nel domicilio comunicato all'azienda o ente, in ciascun

giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilita'

previste dalle disposizioni vigenti.

15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di

reperibilita', dall'indirizzo comunicato, per visite mediche,

prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati

motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, e' tenuto a

darne preventiva comunicazione all'azienda o ente.

16. Nel caso in cui l'infermita' sia riconducibile alla

responsabilita' di un terzo, il dirigente e' tenuto a darne

comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del

danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo

responsabile al dirigente e' versato da quest'ultimo all'azienda o

ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il

periodo di assenza, ai sensi del comma 10 compresi gli oneri riflessi

inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da

parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti

del terzo responsabile.

Art. 42.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie

richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita,

come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse

assimilabili, attestate secondo le modalita' di cui al comma 2, sono

esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della

maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero

ospedaliero o di day-hospital, nonche' i giorni di assenza dovuti

all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente

ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai vigenti

C.C.N.L..

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie

richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere

rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende

sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle

strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di

assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie,

comportanti incapacita' lavorativa per un periodo massimo di quattro

mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle

terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi

precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture

del Servizio sanitario nazionale o dagli istituti o strutture

accreditate ove e' stata effettuata la terapia o dall'organo medico

competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia e'

attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa,

decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze

per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute

successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente

contratto collettivo nazionale.

7. La disciplina del presente articolo e' estesa anche ai casi di

donazione di organi tra vivi.

Art. 43.

Infortuni sul lavoro, malattie professionali

e infermita' dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a

malattia professionale o all'abrogata infermita' (infortunio o

malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, seppure nei

limiti di cui al successivo comma 2, il dirigente ha diritto alla

conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata

dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il

periodo di conservazione del posto pari a diciotto mesi prorogabili

per ulteriori diciotto in casi particolarmente gravi. In tale periodo

di comporto, che e' diverso e non cumulabile con quello previsto per

la malattia ordinaria, al dirigente spetta la retribuzione di cui

all'art. 41, comma 10, lettera a) (Assenze per malattia).

2. Per le infermita' dovute a causa di servizio, la disciplina di

cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del

decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22

dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il

riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore

delle citate disposizioni.

Art. 44.

Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia

di tutela e sostegno della maternita' e della paternita' contenute

nel decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato e integrato

dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui

al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternita' e per paternita' di cui

agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001,

alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa

mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati e la R.I.A. ove

in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti,

nonche' i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti

dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5,

lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e

materie) ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del

dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e

delle indennita' per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per

la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma

1 del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o

in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni,

computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche

frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini

dell'anzianita' di servizio e sono retribuiti per intero secondo

quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternita' o di paternita', di

cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per

la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del decreto

legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori

padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati

complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita

secondo le modalita' di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di

fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni

festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalita' di

computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata,

ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno

al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di

congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n.

151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano

la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di

appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del

periodo di astensione. La domanda puo' essere inviata anche a mezzo

di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento

telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del

suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova

applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di

astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali

che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina

di cui al comma 6, la domanda puo' essere presentata entro le

quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal

lavoro.

Art. 45.

Congedo parentale su base oraria

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del

decreto legislativo n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339,

lettera a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori

lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia

a impegno orario pieno che a impegno orario ridotto, in servizio

presso le aziende ed enti del comparto, possono fruire anche su base

oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle

disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo art. 32 e delle

relative disposizioni attuative.

Art. 46.

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei

dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato

accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in

base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di

tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a

sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle

predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno

secondo le modalita' di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata

del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento

economico previsto per le assenze per malattia;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel

limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli

istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a

impegno orario ridotto, limitatamente alla durata del progetto di

recupero;

d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli

abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che

gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in

mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della

legge n. 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1

ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero,

possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera

durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono

presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per

le assenza per malattia.

4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda o ente

nei quindici giorni successivi alla data di completamento del

progetto di recupero.

5. Qualora risulti che i dirigenti di cui al comma 1 non si

sottopongono per loro volonta' alle previste terapie, l'azienda o

ente puo' procedere all'accertamento dell'idoneita' psicofisica degli

stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le

modalita' previste dalle disposizioni relative alle assenze per

malattia.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attivita'

lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la

concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dirigente

e' tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il

termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato

impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione

del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma

6, il rapporto di lavoro e' risolto nel rispetto della normativa

disciplinare.

Art. 47.

Richiamo alle armi

1. I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla

conservazione del posto e dell'incarico in conformita' alle

disposizioni contrattuali contenute nel Capo II rubricato «Il sistema

degli incarichi dirigenziali» di cui al presente C.C.N.L. per tutto

il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianita'

di servizio. Al predetto personale l'azienda o ente corrisponde il

trattamento economico previsto ai sensi dell'art. 1799 del decreto

legislativo n. 66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai

dirigenti richiamati alle armi, l'azienda o ente corrisponde

l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato

dall' amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione

dell'azienda o ente per riprendere la sua occupazione entro il

termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore

a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma

inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore

a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e

l'effettiva ripresa del servizio non e' retribuito.

Art. 48.

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettivita' della tutela dei diritti

e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile

tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le

disposizioni di cui al presente C.C.N.L. riferite al matrimonio

nonche' le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge»,

«coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle

parti dell'unione civile.

Art. 49.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art.

2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e

procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia

i seguenti articoli:

art. 23 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico,

art. 14, comma 3, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004, art. 24, comma

1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, art. 27, comma 4, del C.C.N.L.

del 17 ottobre 2008 dell'Area IV, e art. 22 del C.C.N.L. del 5

dicembre 1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, del C.C.N.L del

10 febbraio 2004, art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005,

art. 28, comma 3, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III, con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Assenze retribuite);

art. 14, comma 3, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area

IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);

art. 24 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I° biennio economico,

art. 9 C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 e art. 24, comma 14, del

C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 23 del C.C.N.L. del

5 dicembre 1996, I° biennio economico, art. 9 C.C.N.L. del 10

febbraio 2004 e art. 24, comma 16, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Assenze per malattia) fatto salvo quanto

previsto dall'art. 41 «Assenze per malattia», comma 10, lettera a)

del presente C.C.N.L. e fatto salvo quanto previsto dall'art. 43

«Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermita' dovute a

causa di servizio», comma 1, del presente C.C.N.L.;

art. 25 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 dell'Area IV e art. 24

del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Infortuni sul

lavoro e malattie dovute a causa di servizio);

art. 15 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Congedi dei genitori);

art. 12 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Tutela dei dirigenti in particolari condizioni

psicofisiche);

art. 13 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Tutela dei dirigenti portatori di handicap);

art. 14, comma 3, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area

IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);

art. 27 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 e art. 24, comma 3,

del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 26 del C.C.N.L.

del 5 dicembre 1996 e art. 24, comma 4, del C.C.N.L. del 3 novembre

2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e

delle professioni sanitarie (Servizio militare).

Capo VI  
Formazione

Art. 50.

Formazione ed aggiornamento professionale,

partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente

sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la

valorizzazione della capacita' ed attitudini personali e quale

supporto per l'assunzione delle responsabilita' affidate, al fine di

promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'azienda o l'ente definisce annualmente la quota di risorse

da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei

dirigenti tenuto conto anche della circolare del Ministro della

funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995, costituendo un apposito

fondo nel quale confluiscono anche le risorse stanziate dalle vigenti

disposizioni normative regionali, statali e comunitarie.

3. L'azienda o ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo

e nel rispetto dell'art. 6 bis, comma 2, (Organismo paritetico),

realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale

obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti

pubblici o privati specializzati nel settore. Le attivita' formative

devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e

la capacita' dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e

di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture

sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitivita' e

qualita' dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di

aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi

percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda

o ente con i dirigenti interessati ed e' considerata servizio utile a

tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'azienda o

ente. Essa puo' comprendere la ricerca finalizzata, in base a

programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle

aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e

regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di

formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti

dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione

nell'ambito degli incarichi dirigenziali previsti dal presente

C.C.N.L..

5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative,

selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso

alle ore previste dall'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro dei

dirigenti) e dall'art. 36, comma 1, lettera a), (Assenze giornaliere

retribuite) senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso

alle spese da parte dell'azienda o ente e', in tal caso, strettamente

subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con

l'attivita' di servizio.

6. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto

alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono

in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui

agli articoli 19 del C.C.N.L. 10 febbraio 2004 Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Congedi per la formazione) e art. 52 (Comando

Finalizzato), per i quali e' possibile la fruizione di speciali

congedi.

7. La partecipazione dei dirigenti all'attivita' didattica, da

questi svolta a favore dell'azienda o ente di appartenenza, si

realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti

dall'art. 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992,

n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del

personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio

sanitario nazionale;

c) corsi di formazione professionale post-base, previsti dai

decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di

cui all'art. 6 citato nella lettera a);

d) formazione di base e riqualificazione del personale.

8. Le attivita' di cui al comma 7, previa apposita selezione

secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei

protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a),

sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime aziende o enti

in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale

integrazione di docenti esterni. L'attivita' didattica di cui al

comma 7 e' remunerata come previsto dall'art. 96, comma 5, lettera b)

(Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

9. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e

le metodologie coerenti con la necessita' di implementare l'attivita'

di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste

dall'art. 16-bis e seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e

successive modifiche ed integrazioni, anche favorendo metodi di

formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di

ottimizzare le risorse disponibili per il piu' ampio possibile

coinvolgimento di destinatari.

Art. 51.

Formazione continua ed ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 50

(Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla

didattica e ricerca finalizzata) che disciplina 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 seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e

successive modifiche ed integrazioni 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. 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.

50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale,

partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata). 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 e', in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'art.

50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale,

partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) come integrata

dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello

regionale.

4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale

della formazione continua, le parti concordano che nel caso di

impossibilita' anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal

comma 3 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 decreto

legislativo n. 502 del 1992 e successive modifiche ed integrazioni.

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 3 venga rispettata, il

dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione

continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subira'

una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da

stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli articoli

19, comma 3 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

diversi dalla direzione dalla direzione di struttura complessa -

Criteri e procedure) e 20, comma 5, (Affidamento e revoca degli

incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti

dalle Aziende e Enti 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 programmi 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. 52.

Comando finalizzato

1. Oltre ai congedi dell'art. 19 del C.C.N.L. del 10 febbraio

2004 dell'Area IV e dell' Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, il dirigente puo'

chiedere e l'azienda o ente possono concedere il comando finalizzato

per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori

ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano

dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla

domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

2. Il periodo di comando non puo' comunque superare i due anni

nel quinquennio e non puo' essere cumulato con i congedi cui

all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di

cui all'art. 10 C.C.N.L. 10 febbraio 2004 come integrato dall'art.

24, comma 13, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e di cui

all'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato

dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Aspettativa).

3. In relazione all'interesse dell'azienda o ente che il

dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari,

indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa

spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente

possa competere il trattamento economico in godimento.

4. Il periodo trascorso in comando e' comunque valido ad ogni

effetto ai fini dell'anzianita' di servizio.

5. E' confermata la disapplicazione dei commi da 4 a 7 dell'art.

45 del decreto del Presidente della Repubblica 761 del 1979.

Art. 53.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e

procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia

i seguenti articoli:

art. 33 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 I biennio economico

dell'area IV e art. 32 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 I biennio

economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria

e delle professioni sanitarie (Aggiornamento professionale,

partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata);

art. 18 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Formazione);

art. 23 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'area IV e

dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Formazione ed ECM);

art. 20 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Comando finalizzato).

Capo VII  
Mobilità

Art. 54.

Integrazione ai criteri per la mobilita' volontaria dei dirigenti

1. La mobilita' volontaria dei dirigenti tra aziende ed enti del

comparto e' disciplinata dall'art. 30, del decreto legislativo n.

165/2001.

2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della

mobilita' volontaria, e' stabilito quanto segue:

a) la mobilita' avviene nel rispetto dell'area e disciplina di

appartenenza del dirigente stesso in relazione al posto da coprire;

b) il bando indica procedure e criteri di valutazione;

c) la partecipazione e' consentita a tutti i dirigenti in

possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;

d) la mobilita' non comporta novazione del rapporto di lavoro;

e) il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel

conferimento degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie

d'Incarico) per i dirigenti con meno di cinque anni di attivita'

l'azienda o ente tiene conto delle valutazioni riportate dal

dirigente anche nelle precedenti aziende o enti;

f) fermo restando che l'attivazione della mobilita' richiede il

consenso dell'azienda o ente di appartenenza, la partecipazione al

bando puo' avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa;

g) la mobilita' richiesta da un dirigente comporta, nel

trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito

dall'aziende o ente di provenienza e delle relative indennita'

correlate; l'azienda o ente di destinazione provvede all'affidamento

al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti

dall'art. 18 (Tipologie di incarico), tenuto conto delle valutazioni

riportate dal dirigente anche nelle precedenti aziende o enti;

l'incarico di direzione di struttura complessa potra' essere

conferito dalla nuova azienda o ente con le procedure dell'art. 20

(Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura

complessa - Criteri e procedure).

3. E' disapplicato l'art. 20 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I

biennio economico dell'Area IV e III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Mobilita'

volontaria) fatte salve le disapplicazioni di cui al suo comma 7.

Capo VIII  
Verifica e valutazione dei dirigenti

Art. 55.

Obiettivi e principi della valutazione

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del

decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed

integrazioni, la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento

strategico del loro rapporto di lavoro ed e' diretta a riconoscerne e

a valorizzarne la qualita' e l'impegno per il conseguimento di piu'

elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento

della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di

carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La

valutazione e' altresi' diretta a verificare il raggiungimento degli

obiettivi assegnati e delle capacita' professionali.

Art. 56.

Procedure di valutazione

1. Le aziende o enti, con proprio regolamento, definiscono

meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attivita'

professionale svolta dai dirigenti nonche' dei costi, dei rendimenti

e dei risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire

correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche

alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente

disponibili, stabilendo le modalita' con le quali tutti i processi di

valutazione di cui al presente capo si articolano.

2. I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti

organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

3. Le aziende o enti adottano preventivamente i criteri generali

che informano i sistemi di valutazione delle attivita' professionali,

delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti

nonche' dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi

e sistemi di valutazione, tenuto conto dell'art. 6, comma 1, lettera

c) (Confronto regionale). Tali criteri prima della definitiva

adozione sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3,

lettera c) (Confronto).

4. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai

seguenti principi:

a) imparzialita', celerita' e puntualita' al fine di garantire

la continuita' e la certezza delle attivita' professionali connesse

all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati

conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonche'

l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla

retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei

risultati conseguiti.

b) trasparenza dei criteri usati, oggettivita' delle

metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione

espressa;

c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche

attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione

di I e II istanza;

d) diretta conoscenza dell'attivita' del valutato da parte del

soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione

sulla quale l'organismo di verifica e' chiamato a pronunciarsi.

5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che

agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola

professionalita' nonche' ai relativi criteri di verifica dei

risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte

finalita' delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed e'

costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli

articoli 18 (Tipologie d'incarico) e 19 (Affidamento e revoca degli

incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa

- Criteri e procedure) e 20, con particolare riguardo al comma 5,

(Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura

complessa - Criteri e procedure), ulteriormente integrabili a livello

aziendale nell'ambito del proprio regolamento.

Art. 57.

Organismi per la verifica e valutazione

delle attivita' professionali e dei risultati dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei

dirigenti sono:

a) il collegio tecnico;

b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con

funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato

secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio

tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore

di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la

rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato,

sono deputati alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro

conferito in relazione alle attivita' professionali svolte ed ai

risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la

scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza

soluzione di continuita', il rinnovo o l'affidamento di altro

incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i

dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento

del quinto anno di servizio tale valutazione e' finalizzata al

progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come

previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lettera d) (Tipologie

d'incarico);

b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il

termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione

di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma

2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore

dell'indennita' di esclusivita';

c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia

superiore dell'indennita' di esclusivita' prevista per dirigenti che

hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale,

immediatamente dopo tale superamento.

3. Il Collegio tecnico dovra' 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 gia' da lui stesso valutato ovvero chi debba procedere

alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente di

struttura complessa - componente del collegio tecnico.

4. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato

secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo

indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe

previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e

valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e

ai fini di cui ai successivi art. 58 (Effetti della valutazione

positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente

di valutazione) e art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei

risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione):

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di

dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di

struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma

5, secondo periodo decreto legislativo n. 502/1992 e successive

modifiche ed integrazioni;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in

relazione agli obiettivi assegnati.

5. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate,

sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla

valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attivita'

professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un

processo articolato di definizione dei risultati e delle attivita'

attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di

valutazione conclusiva di quanto conseguito;

la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla

validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata

in prima istanza, con la possibilita' di modificarla ed integrarla

qualora si rilevassero anomalie significative, certificando cosi' le

valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito

nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui

all'art. 60 (La valutazione negativa).

Art. 58.

Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

da parte dell'organismo indipendente di valutazione

1. La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di

valutazione riguarda i risultati di cui all'art. 57, comma 4, lettera

a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attivita'

professionali e dei risultati dei dirigenti).

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. 93 (Retribuzione di

risultato e relativa differenziazione).

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre,

assieme agli altri elementi di valutazione delle aziende ed enti,

anche alla formazione della valutazione delle attivita' professionali

da attuarsi da parte del Collegio tecnico.

4. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora

raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche

annuali e' condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti

dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II,

lettera d) (Tipologie d'incarico).

Art. 59.

Modalita' ed effetti della valutazione positiva delle attivita'

professionali svolte

e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

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) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello

svolgimento delle attivita' professionali relative all'incarico

affidato;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare

riguardo all'appropriatezza e qualita' clinica delle prestazioni,

all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualita' dei

servizi;

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il

raggiungimento degli obiettivi;

e) della capacita' 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 nonche' della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacita' dimostrata nel gestire e promuovere le

innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto

riguarda il rispetto dei tempi e modalita' nelle procedure di

negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati nonche'

i processi formativi e la selezione del personale;

g) della capacita' di promuovere, diffondere, gestire ed

implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico

terapeutiche aziendali;

h) delle attivita' di ricerca clinica applicata, delle

sperimentazioni, delle attivita' di tutoraggio formativo, e

nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui

alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;

l) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54

decreto legislativo n. 165/2001 e del codice di comportamento di

amministrazione adottato da ciascuna azienda o ente, tenuto conto

anche delle modalita' di gestione delle responsabilita' dirigenziali

e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonche'

delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;

m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza

dall'Organismo indipendente di valutazione;

n) delle eventuali indicazioni regionali.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio

tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di

base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la

conferma dell'incarico gia' assegnato o per il conferimento di altro

incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo

gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19

(Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla

direzione di struttura complessa- Criteri e procedure) e dell'art. 20

(Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura

complessa- Criteri e procedure). Per i dirigenti neoassunti il cui

incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio

tale esito e' finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti

dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II,

lettera d) (Tipologie d'incarico);

b) per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno

realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore

dell'indennita' di esclusivita' e per l'attribuzione di una diversa

tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie

d'incarico);

c) per i dirigenti che hanno gia' superato il quindicesimo

anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennita' di

esclusivita' al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

Art. 60.

La valutazione negativa

1. Nei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 57

(Organismi per la verifica e valutazione delle attivita'

professionali e dei risultati dei dirigenti), la formulazione del

giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel

quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche

assistito da una persona di fiducia.

Art. 61.

Effetti della valutazione negativa dei risultati

da parte dell'Organismo indipendente di valutazione

1. Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da

parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto

previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Effetti della valutazione negativa dei risultati).

Art. 62.

Effetti della valutazione negativa delle attivita' professionali

svolte

e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio

tecnico

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle

attivita' professionali svolte dai dirigenti e dei risultati

raggiunti affidato al Collegio tecnico e' attuato con le procedure di

cui all'art. 60 (La valutazione negativa).

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi

positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non e'

confermato. Lo stesso e' mantenuto in servizio con altro incarico tra

quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lettera b) e c) e

punto II, lettera a), b) e c) (Tipologie d'incarico), congelando

contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in

servizio comporta la perdita dell'indennita' di struttura complessa

ove attribuita e l'attribuzione dell'indennita' di esclusivita' della

fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo

della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico,

non consente la conferma nell'incarico gia' affidato e comporta

l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto

II, lettera a), b) e c) (Tipologie d'incarico) di minor valore

economico nonche' il ritardo di un anno nella attribuzione della

fascia superiore dell'indennita' di esclusivita' ove da attribuire

nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con incarico professionale di base, al

compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della

verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento

di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie

d'incarico) nonche' nell' attribuzione della fascia superiore

dell'indennita' di esclusivita'.

5. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la

retribuzione di posizione complessiva, e' decurtata in una misura non

superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a

quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 e' comunque fatta salva

la facolta' di recesso dell'azienda o ente previa attuazione delle

procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei garanti).

7. I dirigenti di cui ai commi 3, 4 e 5 sono soggetti ad una

nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli

effetti negativi della valutazione con riguardo all' indennita' di

esclusivita' e alla decurtazione della retribuzione di posizione

complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione

positiva, le aziende ed enti attribuiscono ai dirigenti del comma 4

che abbiano gia' compiuto i cinque anni di servizio una diversa

tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie

d'incarico).

Art. 63.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del

contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i

seguenti articoli:

art. 8 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 11

del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obiettivi);

art. 9 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 12

del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi

della valutazione);

art. 10 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e art. 13

del C.C.N.L del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure della

valutazione);

art. 25 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (La verifica e valutazione dei dirigenti);

art. 26 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Organismi per la verifica e valutazione dei

risultati e delle attivita' dei dirigenti);

art. 27 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Modalita' ed effetti della valutazione

positiva dei risultati raggiunti);

art. 28 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Modalita' ed effetti della valutazione

positiva delle attivita' professionali svolte e dei risultati

raggiunti);

art. 29 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (La valutazione negativa);

art. 31 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa delle

attivita' professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli

incarichi ed altri istituti);

art. 32 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Norma finale del sistema di valutazione);

allegato 5 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Procedimento di valutazione);

Capo IX  
Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale

Art. 64.

Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto

proprio o aziendale

1. Le aziende ed enti stipulano, a proprio carico, apposita

polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi,

in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori

dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo

strettamente necessario per le prestazioni di servizio. La polizza e'

rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione

obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di

proprieta' del dirigente, nonche' di lesioni o decesso del medesimo e

delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

2. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di

proprieta' dell'azienda o ente sono in ogni caso integrate con la

copertura nei limiti e con le modalita' di cui al comma 1, dei rischi

di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle

persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. I massimali delle polizze di cui ai commi 1 e 2 non possono

eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per

l'assicurazione obbligatoria.

4. Gli importi liquidati ai dirigenti dalle societa'

assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base

alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal

presente articolo, sono detratti dall'azienda o ente fino alla

concorrenza delle somme (compresi gli oneri riflessi) spettanti al

dirigente per l'assenza dello stesso conseguente all'infortunio sul

lavoro per lo stesso evento.

5. Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'azienda

o ente per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori

dall'ufficio e' disciplinato dall'art. 80 (Trattamento di trasferta).

6. Si conferma la disapplicazione dell'art. 28, comma 2, del

decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979 e dell'art. 88

del decreto del Presidente della Repubblica n. 384/1990.

Art. 65.

Copertura assicurativa per la responsabilita' civile

1. Le aziende o enti garantiscono, con oneri a proprio carico,

una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la

responsabilita' civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi

comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art.

67 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da

azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attivita', in

conformita' a quanto disposto dalla legge n. 114/2014 e n. 24/2017 e

dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa,

salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la

copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le aziende ed enti rendono note ai dirigenti, con completezza

e tempestivita', tutte le informazioni relative alla copertura

assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le

modalita' previste dalla legge n. 24/2017.

Art. 66.

Sistemi per la gestione del rischio

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della

sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione

del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una

condizione imprescindibile per migliorare la qualita' dell'assistenza

e per l'erogazione di prestazioni piu' coerenti con le aspettative

dei cittadini.

2. Le aziende ed enti attivano sistemi e strutture per la

gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e

certificazione della qualita', volti a fornire strumenti

organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle

modalita' di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di

diminuire le potenzialita' di errore e, quindi, di responsabilita'

professionale nonche' di ridurre la complessiva sinistrosita' delle

strutture sanitarie.

3. Le aziende ed enti sono tenute a dotarsi di sistemi e

strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalita'

specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in

materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al

processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista

interessato nel sinistro in esame.

4. Al fine di individuare modalita' di gestione e di

ricomposizione dei conflitti, le aziende ed enti ricercano mediazioni

stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante

lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonche'

l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la

valutazione dei rischi.

5. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed

informata gestione del rischio che nelle attivita' connesse alla

prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare

annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art.

24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) garantendo un numero di

ore annuali non inferiori a venti, secondo le linee di indirizzo

regionali.

6. Ai fini di cui al presente articolo, le regioni forniscono le

necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente

articolo.

Art. 67.

Patrocinio legale

1. L'azienda e ente, nella tutela dei propri diritti ed

interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di

responsabilita' civile o penale nei confronti del dirigente per fatti

o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei

compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non

sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi

quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e

per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un

legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista

conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente

tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione

dall'azienda o ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il

previo comune gradimento dell'azienda o ente e i relativi oneri sono

interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione

favorevole del procedimento, l'azienda o ente procede al rimborso

delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo

carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque,

non potra' essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri

minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche

nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia

stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto

conflitto di interesse ivi inclusi i procedimenti

amministrativo-contabili ove il rimborso avverra' nei limiti di

quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilita'

per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico

di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'azienda o

ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole

del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 e' garantita altresi' per i

procedimenti costituenti condizioni di procedibilita' nei giudizi di

responsabilita'.

4. I costi sostenuti dall'azienda o ente in applicazione dei

commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilita' civile, sono

coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di

cui all'art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilita'

civile).

5. L'azienda dovra' esigere dal dirigente, eventualmente

condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui

imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri

sostenuti dall'azienda o ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri

sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. E' confermata la disapplicazione dell'art. 41 del decreto del

Presidente della Repubblica n. 270/1987.

Art. 68.

Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2,

comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del

contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i

seguenti articoli:

art. 24 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I biennio economico,

art. 21 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, art. 24 comma 7 del

C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 16 del C.C.N.L. del 17 ottobre

2008 dell'Area IV e art. 24 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I

biennio economico, art. 21 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005, art. 24

comma 8 del C.C.N.L. del 3 nvoembre 2005 e art. 18 del C.C.N.L. del

17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Coperture assicurative e

tutela legale);

art. 17 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e dell'Area

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Sistemi per la gestione del rischio e copertura

assicurativa)

art. 25 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Patrocinio legale).

Capo X  
Responsabilità disciplinare

Art. 69.

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali,

delle particolari responsabilita', attestate dall'art. 15 del decreto

legislativo n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni, nel

rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e

controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione

spettanti alla dirigenza, nonche' della giurisprudenza costituzionale

in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalita' ed

operativita' delle aziende ed enti del S.S.N., sono stabilite, per i

dirigenti a cui si applica il presente C.C.N.L., specifiche

fattispecie di responsabilita' disciplinare, nonche' il relativo

sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti

medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo n.

165/2001.

2. Costituisce principio generale la netta distinzione tra le

procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi

alla responsabilita' disciplinare, anche per quanto riguarda gli

esiti delle stesse. La responsabilita' disciplinare attiene alla

violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le

modalita' di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e

resta distinta dalla responsabilita' dirigenziale, che invece

riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi

assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e

organizzative dei dirigenti, responsabilita' che viene accertata

secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito

del sistema di valutazione di cui al presente C.C.N.L..

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilita' di cui

all'art. 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, che hanno

distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilita'

disciplinare.

4. Per la responsabilita' disciplinare, la tipologia delle

infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente

C.C.N.L., sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal

presente C.C.N.L. medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli

articoli 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, con

particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento

disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi

certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al

dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni

giuridiche, non puo' essere applicata una sanzione di specie diversa

da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 70.

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza

e fedelta' di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice civile e

contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e

responsabilita'.

2. Il comportamento del dirigente e' improntato al perseguimento

dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella

primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando

costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei

dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto del

Presidente della Repubblica n. 62/2013 di cui si impegna a osservare

tutte le disposizioni nonche' dei codici di comportamento adottati

dalle aziende ed enti ai sensi dell'art. 54, comma 5 del decreto

legislativo n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei

servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessita' di garantire la

migliore qualita' del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle

norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonche' delle disposizioni

contrattuali, nonche' l'osservanza delle direttive generali e di

quelle impartite dall'azienda o ente e perseguire direttamente

l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei

comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati

conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui

disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attivita', mantenere una

condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione

nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'azienda o ente con

gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in

particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi

della dignita' della persona o che, comunque, possono nuocere

all'immagine dell'azienda o ente, salvo che non siano espressione

della liberta' di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300

del 1970;

d) nell'ambito della propria attivita', mantenere un

comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando

la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria

struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto

della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie

funzioni, all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano

coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del

coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo

grado come indicato dal decreto del Presidente della Repubblica n.

62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo,

al corretto espletamento dell'attivita' del personale, anche di

livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui e' preposto,

nonche' al rispetto delle norme del codice di comportamento e

disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare,

secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'azienda o ente di essere stato rinviato a

giudizio o che nei suoi confronti e' esercitata l'azione penale,

quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si

possono configurare situazioni di incompatibilita' ambientale o di

grave pregiudizio per l'azienda o ente;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di

favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo

quelli d'uso, purche' di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di

servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operativita'

e continuita' dell'assistenza al paziente nell'arco delle

ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente,

nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta

e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze

diagnostiche;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in

materia di espletamento dell'attivita' libero professionale;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di

malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

m) qualora svolga attivita' di ricerca scientifica dovra'

attenersi alle regole di comportamento di buona fede

internazionalmente condivise dalla comunita' scientifica, e quindi

dovra' evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad

alterare i risultati della ricerca di cui e' responsabile al fine di

conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di

pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

4. Il dirigente e' tenuto comunque ad assicurare il rispetto

delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e

protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attivita'

amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione,

protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonche' di divieto

di fumo.

5. In materia di incompatibilita', resta fermo quanto previsto

dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001, anche con

riferimento all'art. 1, comma 60 e seguenti della legge n. 662 del

1996.

Art. 71.

Sanzioni disciplinari

1. Nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 69

(Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli

obblighi disciplinati nell'art. 70 (Obblighi del dirigente), secondo

la gravita' dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno

luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta;

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione,

secondo le previsioni dell'art. 72 (Codice disciplinare);

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresi' previste, dal decreto legislativo n. 165/2001,

le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis,

comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi

dell'art. 55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma

3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare,

trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del decreto

legislativo n. 165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio

competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis,

comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del decreto

legislativo n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le

determinazioni conclusive del procedimento disciplinare e' il

direttore generale o chi da lui delegato.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art.

55-bis del decreto legislativo n. 165/2001 la contestazione

dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei

termini temporali previsti dalla legge, nonche' contenere

l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi,

al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi

a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di

difesa.

7. Non puo' tenersi conto, ai fini di altro procedimento

disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla

loro irrogazione.

8. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il

dirigente dalle eventuali responsabilita' di altro genere nelle quali

egli sia incorso, compresa la responsabilita' dirigenziale, che

verra' accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

9. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-quater

del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 72.

Codice disciplinare

1. Le aziende ed enti sono tenute al rispetto dei principi

generali di cui all'art. 69 (Principi generali) nonche' dei principi

di gradualita' e proporzionalita' delle sanzioni in relazione alla

gravita' della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri

generali riguardo il tipo e l'entita' di ciascuna delle sanzioni:

l'intenzionalita' del comportamento;

il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della

prevedibilita' dell'evento;

la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli

obblighi e delle disposizioni violate;

le responsabilita' connesse con l'incarico dirigenziale

ricoperto, nonche' con la gravita' della lesione del prestigio

dell'azienda o ente;

entita' del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi

gli utenti;

l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti,

anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente

o al concorso nella violazione di piu' persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8

gia' sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di

maggiore gravita' e diversa tipologia tra quelle individuate

nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di piu' mancanze compiute con unica

azione od omissione o con piu' azioni od omissioni tra loro collegate

ed accertate con un unico procedimento, e' applicabile la sanzione

prevista per la mancanza piu' grave se le suddette infrazioni sono

punite con sanzioni di diversa gravita'.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino

alla multa da euro 200 ad euro 500 si applica, graduando l'entita'

della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa

vigente, nonche' delle direttive, dei provvedimenti e delle

disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia,

nonche' di presenza in servizio correlata alle esigenze della

struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non

ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1,

lettera a) del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi

di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli

altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e

controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente

all'azienda o ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere

avuto conoscenza che nei suoi confronti e' esercitata l'azione penale

quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si

possono configurare situazioni di incompatibilita' ambientale o di

grave pregiudizio per l'azienda o ente;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di

prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonche' del

divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per

l'azienda o ente o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, cosi' come disciplinato

dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge

7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda

o ente.

L'importo delle multe sara' introitato nel bilancio dell'azienda

o ente ed e' destinato alle attivita' relative alla sicurezza del

personale sanitario.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di quindici giorni, si applica nel caso previsto

dall'art. 55-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

fino ad un massimo di tre mesi si applica nei casi previsti dall'art.

55-sexies, comma 3 - salvo i casi piu' gravi, ivi indicati, ex art.

55-quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3-quinquies - e dall'art.

55-septies, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione

da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, si applica

nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del decreto

legislativo n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con

privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un

massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entita' della sanzione

in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5,

6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si

caratterizzano per una particolare gravita';

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il

pubblico oppure nei confronti dell'azienda o ente o dei componenti

della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti

ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con

utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'azienda o ente o

dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei

dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della liberta'

di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarita' in servizio, di atti di

indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare

gravita' da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le

fattispecie considerate nell'art. 55-sexies, comma 3, del decreto

legislativo n. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.

55-quater, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 165/2001,

assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello

stesso; in tali ipotesi l'entita' della sanzione e' determinata in

relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al

disservizio determinatosi, alla gravita' della violazione degli

obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda o

ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze

relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di

somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei

regolamenti aziendali in materia di espletamento di attivita' libero

professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di

vigilanza, operativita' e continuita' dell'assistenza al paziente,

nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni

assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione,

tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze

diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o ente o per

i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito

alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per

malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato

grave danno all'azienda o ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto

dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei

confronti di dirigenti o altri dipendenti;

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignita' della

persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non

sussista la gravita' e reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in

continuita' con le giornate festive e di riposo settimanale in

applicazione dell'art 55-quinquies, comma 3-bis del decreto

legislativo n. 165/2001;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui e'

necessario assicurare continuita' nell'erogazione di servizi

all'utenza in applicazione dell'art 55-quinquies, comma 3-bis del

decreto legislativo n. 165/2001.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'azienda

o ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e

funzionali dirette a garantire la continuita' assistenziale, puo'

differire, per un massimo di trenta giorni sentito l'interessato,

rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di

esecuzione della sanzione.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa

o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si

applica:

1. con preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lettera

b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del decreto legislativo n.

165/2001 e 55-septies, comma 4;

b) recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi

5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi

precedenti si caratterizzino per una particolare gravita';

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei

regolamenti aziendali in materia di espletamento di attivita' libero

professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una

forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda o ente;

d) l'ipotesi di cui all'art. 55-quater, comma 3-quinquies;

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui

all'art. 16 comma 2, secondo e terzo periodo del decreto del

Presidente della Repubblica n. 62/2013;

f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a

carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia

rivestano carattere di particolare gravita';

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lettera

a), d), e) ed f) del decreto legislativo n. 165/2001 e dall'art.

55-quinquies, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi

quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la

disciplina dell'art. 74 (Sospensione cautelare in corso di

procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 75, comma

1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1,

del decreto legislativo n. 235/2012;

per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della

legge 11 gennaio 2018 n. 3;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione

perpetua dai pubblici uffici;

gravi delitti commessi in servizio;

delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001;

d) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente

nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione

lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravita'

tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del

rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e

dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al

comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti

sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 70

(Obblighi del dirigente), nonche' quanto al tipo e alla misura delle

sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonche'

al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate,

deve essere data la massima pubblicita' mediante pubblicazione sul

sito istituzionale dell'azienda o ente, secondo le previsioni

dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del decreto legislativo n.

165/2001. Tale pubblicita' equivale a tutti gli effetti

all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

13. In sede di prima applicazione del presente C.C.N.L., il

codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle

forme di cui al comma 12, entro quindici giorni dalla data di

stipulazione del presente C.C.N.L. e si applica dal quindicesimo

giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione

nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilita' delle

sanzioni di legge.

Art. 73.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi

dell'art. 55-quater, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165/2001,

l'azienda o ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori

accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la

contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, puo'

disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un

periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del

trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potra'

essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravita' e

complessita'.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la

sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione

della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve

essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della

retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello

computato come sospensione dal servizio, e' valutabile agli effetti

dell'anzianita' di servizio.

Art. 74.

Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della liberta'

personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la

prestazione lavorativa, e' obbligatoriamente sospeso dal servizio,

con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione

della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione

della liberta', salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente

ai sensi dell'art. 72, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'art.

55-ter del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Il dirigente puo' essere sospeso dal servizio con privazione

della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in

cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la

restrizione della liberta' personale o questa sia comunque cessata,

secondo quanto previsto dall'art. 55-ter del decreto legislativo n.

165/2001, salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente ai

sensi dell'art. 75, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e

procedimento penale) e dell'art. 55-ter del decreto legislativo n.

165/2001.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza

dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del

decreto legislativo n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione

dell'art. 72 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'azienda o

ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino

al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-ter del decreto

legislativo n. 165/2001, nonche' dell'art. 75 (Rapporto tra

procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge

n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i

medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva,

ancorche' sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova

applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E'

fatta salva l'applicazione dell'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice

disciplinare) qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione

del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai

sensi dell'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001 nonche'

dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento

penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque,

quanto previsto dall'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001,

comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda o ente intenda procedere all'applicazione della

sanzione di cui all'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice

disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del

presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del

procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal

servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale

conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a

cinque anni. Decorso tale termine, essa e' revocata ed il dirigente

e' riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di

reati che comportano l'applicazione dell'art. 72 comma 10, punto 2

(Codice disciplinare), l'azienda o ente ritenga che la permanenza in

servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilita'

della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe

derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di

opportunita' ed operativita' dell'amministrazione stessa. In tal

caso, puo' essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal

servizio, che sara' sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove

il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino

all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-ter del

decreto legislativo n. 165/2001, tale sospensione puo' essere

prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilita' di ripresa del

procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano

determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilita' dell'art. 72

(Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente

articolo sono corrisposti un'indennita' alimentare pari al 50% dello

stipendio tabellare, nonche' la retribuzione individuale di

anzianita' e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione,

pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non

lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra

formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di

sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verra'

conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in

servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo

intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in

godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento

disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 75,

(Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il

conguaglio dovra' tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento

disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con

una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al

dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se

fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di

posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio

sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli

eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare

riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis,

del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 75.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto

o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede

l'autorita' giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni

dell'art. 55-ter e quater, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. L'azienda o ente, nei casi di particolare complessita'

dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando

all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a

motivare l'irrogazione della sanzione, puo' sospendere il

procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi

dell'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001, qualora per i

fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale

irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non

sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha

commesso» o altra formulazione analoga, l'autorita' disciplinare

procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4,

del decreto legislativo n. 165/2001, riprende il procedimento

disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le

disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale.

In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al

dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi

sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni,

oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali,

rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e

prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalita'

stabilite dell'art. 55-ter, comma 4 del decreto legislativo n.

165/2001.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso

con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi

dell'art. 72 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2 e,

successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza

penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto

addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che

«l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga , ove il

medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di

archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del decreto

legislativo n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della

sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente,

anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonche'

all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello

posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova

applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a

sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha

diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel

periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel

frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di

sospensione antecedente, nonche' della retribuzione di posizione in

godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli

stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai

figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento

di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre

violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti

sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento,

il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure

previste dall'art. 55-ter del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 76.

La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il dirigente, in

via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata

della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali

la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del

licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura

obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura

conciliativa di cui al comma 1 non puo' essere di specie diversa da

quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per

l'infrazione per la quale si procede e non e' soggetta ad

impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente puo'

proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa

di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla

audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi

dell'art. 55-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Dalla

data della proposta sono sospesi i termini del procedimento

disciplinare, di cui all'art. 55-bis del decreto legislativo n.

165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o

del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati

all'altra parte con le modalita' dell'art. 55-bis, comma 5, del

decreto legislativo n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria

prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la

proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile.

La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al

comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facolta' di attivare

ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilita' della controparte ad accettare la procedura

conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi

al ricevimento della proposta, con le modalita' dell'art. 55-bis,

comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. Nel caso di mancata

accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il

decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.

55-bis del decreto legislativo n. 165/2001. La mancata accettazione

comporta la decadenza delle parti dalla possibilita' di attivare

ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti

disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con

l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante

dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce

mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo

raggiunto e' formalizzato in un apposito verbale sottoscritto

dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente e la

sanzione concordata dalle parti, che non e' soggetta ad impugnazione,

puo' essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

8. In caso di esito negativo, questo sara' riportato in apposito

verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente

ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui

all'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro

il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima

dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali

termini comporta la estinzione della procedura conciliativa

eventualmente gia' avviata ed ancora in corso di svolgimento e la

decadenza delle parti dalla facolta' di avvalersi ulteriormente della

stessa.

Art. 77.

Reintegrazione sul posto di lavoro e indennita' supplementare

1. L'azienda o ente o il dirigente possono proporre all'altra

parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro,

prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del decreto legislativo

n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennita'

supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e

delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del

preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due

mensilita', ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro

mensilita'.

2. L'indennita' supplementare di cui al comma 1 e'

automaticamente aumentata, ove l'eta' del dirigente sia compresa fra

i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

sette mensilita' in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

sei mensilita' in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno

compiuto;

cinque mensilita' in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno

compiuto;

quattro mensilita' in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno

compiuto;

tre mensilita' in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno

compiuto;

due mensilita' in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno

compiuto.

3. Nelle mensilita' di cui ai commi 1 e 2 e' ricompresa anche la

retribuzione di posizione - parte fissa gia' in godimento del

dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della

variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennita'

connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennita' supplementare in luogo

della reintegrazione non puo' successivamente adire l'autorita'

giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento

dell'indennita' supplementare, l'azienda o ente non puo' assumere

altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente

cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilita'

riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennita' supplementare in

luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui e'

correlata la determinazione dell'indennita' supplementare e con

decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullita' o

l'annullabilita' del licenziamento, puo' avvalersi della disciplina

di cui all'art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Qualora

si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha

diritto ad un numero di mensilita' pari al solo periodo non lavorato.

Art. 78.

Norme finali

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme

contrattuali definite dal presente C.C.N.L., le aziende o enti sono

tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un

rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche

con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni

erogate che di archiviazioni effettuate. Tali informazioni, sempre in

forma anonima e aggregata, sono successivamente fornite dalle regioni

alle OO.SS. rappresentative.

2. L'azienda o ente che, ai sensi dell'art. 63, comma 2, terzo

periodo del decreto legislativo n. 165/2001 e' tenuto alla

reintegrazione in servizio del dirigente, effettua tale

reintegrazione anche in soprannumero nella medesima sede o in altra

sede, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore

equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

Art. 79.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del

contratto) del presente C.C.N.L., cessano di avere efficacia i

seguenti articoli:

art. 5 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Principi generali);

art. 6 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Obblighi del dirigente);

art. 7 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Sanzioni e procedure disciplinari);

art. 8 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Codice disciplinare);

art. 9 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Sospensione cautelare in corso di procedimento

disciplinare);

art. 10 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento

penale);

art. 11 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Rapporto tra procedimento disciplinare e

procedimento penale);

art. 12 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (La determinazione concordata della sanzione);

art. 13 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Norme finali in tema di responsabilita'

disciplinare);

art. 14 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (La reintegrazione del dirigente

illegittimamente licenziato);

art. 15 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV

e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Indennita' sostitutiva della reintegrazione).

Titolo IV  
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80.

Trattamento di trasferta

1. Al personale dirigente comandato a prestare la propria

attivita' lavorativa in localita' diversa dalla dimora abituale o

dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione,

compete:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i

viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto

extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in

aereo la classe di rimborso e' quella «economica»; per i dirigenti

autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, nel rispetto delle

vigenti disposizioni legislative in materia, si applica l'art. 64

(Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o

aziendale);

b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o,

nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda o

ente, dei taxi;

c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il

rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo

fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel

limite di complessivi euro 44,26;

d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a

dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di euro 22,26;

e) per le trasferte continuative nella medesima localita' di

durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il

pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria

corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purche' risulti

economicamente piu' conveniente rispetto al costo medio della

categoria consentita nella medesima localita', ai sensi della lettera

c).

2. Le aziende ed enti individuano, con gli atti di cui al comma

5, le attivita' svolte in particolarissime situazioni operative che,

in considerazione dell'impossibilita' di fruire durante le trasferte,

del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di

ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di

euro 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma

1. Per le aziende ed enti interessati, le suddette attivita', a

titolo esemplificativo, sono cosi' individuate:

a) attivita' di protezione civile nelle situazioni di prima

urgenza;

b) assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante

il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;

c) interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune,

fiumi, boschi e selve;

d) attivita' che comportino imbarchi brevi;

e) attivita' di controllo, di rilevazione, di collaudo, di

vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro,

di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale,

di tutela della salute, di repressione frodi e similari;

3. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente

articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del

trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

4. Le aziende ed enti, con gli atti di cui al comma 5,

stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al

trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale

dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.

5. Le aziende ed enti stabiliscono, con gli atti previsti dai

rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze

organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di

dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale

sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative

modalita' procedurali, nonche' quanto previsto dai commi 2 e 4.

6. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento

di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero,

rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei

limiti delle risorse gia' previste nei bilanci delle singole aziende

ed enti per tale specifica finalita'.

8. E' confermata la disapplicazione degli articoli 43 del decreto

del Presidente della Repubblica n. 761/1979 e 87 del decreto del

Presidente della Repubblica n. 384/1990.

Art. 80-bis.

Welfare integrativo

1. Le aziende ed enti disciplinano, in sede di contrattazione

integrativa di cui all'art. 7, comma 5, lettera n) (Contrattazione

collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di

benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri

dirigenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e

rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attivita' culturali, ricreative e con

finalita' sociale;

d) prestiti a favore di dirigenti in difficolta' ad accedere ai

canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella

necessita' di affrontare spese non differibili.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente

articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo

per la retribuzione di risultato.

Art. 81.

Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2,

comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure

di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti

articoli:

art. 32 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Trattamento di trasferta);

art 45, comma 2, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV

e art. 46, comma 2, del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Disapplicazioni).

Titolo V  
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI  
Capo I  
Struttura della retribuzione

Art. 82.

Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione e' corrisposta mensilmente, salvo quelle voci

del trattamento economico accessorio per la quali sono previste

diverse modalita' temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile, costituita dallo stipendio

tabellare mensile per la qualifica dirigenziale.

b) retribuzione individuale mensile, costituita da:

retribuzione base mensile di cui alla lettera a);

indennita' di specificita' medico - veterinaria;

retribuzione di posizione complessiva d'incarico (parte fissa

e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di

direttore di dipartimento ovvero di incarichi che pur non

configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto

aziendale - piu' strutture complesse;

indennita' di esclusivita' per i dirigenti con rapporto di

lavoro esclusivo ove spettante;

altri eventuali assegni personali a carattere fisso e

continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilita';

retribuzione individuale di anzianita' ove acquisita;

indennita' per incarico di direzione di struttura complessa

ove spettante.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione

individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

c) retribuzione globale di fatto annuale, costituita

dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici

mensilita' di cui alla lettera b), alla quale si aggiunge il rateo

della tredicesima mensilita' per le voci che sono corrisposte anche a

tale titolo, nonche' l'importo annuo della retribuzione di risultato

e delle indennita' contrattuali per le condizioni di lavoro percepite

nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lettera b);

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le

corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti

retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale

base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la

retribuzione giornaliera ed oraria.

Art. 83.

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle

seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo

dell'indennita' integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 34

del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (Indennita' integrativa speciale);

retribuzione individuale di anzianita', ove acquisita;

indennita' di specificita' medico-veterinaria;

retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;

assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti

norme contrattuali;

indennita' di esclusivita' per i dirigenti con rapporto di

lavoro esclusivo ove spettante.

b) trattamento accessorio:

retribuzione di posizione d'incarico parte variabile

aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

indennita' di incarico di direzione di struttura complessa,

ove spettante,

retribuzione di risultato ove spettante;

retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro

(ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;

specifico trattamento economico ove in godimento quale

assegno personale ex art. 38, comma 3, del C.C.N.L. 8 giugno 2000, I

biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti gia' di II

livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del C.C.N.L. 8 giugno

2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti gia' di

II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

2. Ai dirigenti, e' corrisposto anche l'assegno per il nucleo

familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti.

Art. 84.

Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2,

comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure

di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti

articoli:

art. 26 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e art.

26 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento

alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie

(Retribuzione e sue definizioni);

art. 33 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 come modificato

dall'art. 12 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e art. 33

del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 come modificato dall'art. 11 del

C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Struttura della

retribuzione).

Capo II  
Stipendio tabellare

Art. 85.

Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di

tredicesima mensilita', previsto dall'art. 2 del C.C.N.L. del 6

maggio 2010 (Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009)

per l'area IV e dall'art. 2 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010

(Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel

biennio 2018-2009) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie, e' incrementato, dalle date

sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi

per tredici mensilita':

dal 1° gennaio 2016 di euro 19,70;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 59,80;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 125,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del

presente C.C.N.L., l'indennita' di vacanza contrattuale riconosciuta

con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce

retributiva ed e' conglobata nello stipendio tabellare di cui al

comma 1.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima

decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo

per 13 mensilita' dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al

comma 1, e' rideterminato in euro 45.260,77.

Art. 86.

Trattamento economico dei dirigenti

con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica:

ai dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 3 del C.C.N.L.

del 6 maggio 2010 dell'Area IV (Incrementi stipendi tabellari dei

medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento), con

rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo;

agli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non

esclusivo di cui all' art. 4, comma 1, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010

dell'Area IV (ex medici condotti ed equiparati).

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di

tredicesima mensilita' dei dirigenti di cui al comma 1, primo alinea

e' incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi

mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilita':

Dirigenti medici:

dal 1° gennaio 2016 di euro 8,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 21,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 67,00.

Dirigenti veterinari:

dal 1° gennaio 2016 di euro 10,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 27,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 85,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal

presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici

mensilita' dello stipendio tabellare dei dirigenti medici e'

rideterminato in euro 25.842,03 e per i dirigenti veterinari in euro

32.988,59.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui

al comma 1, secondo alinea e' incrementato, dalle date sotto

indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per

tredici mensilita':

dal 1° gennaio 2016 di euro 2,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2017 in euro 6,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2018 in euro 19,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal

presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici

mensilita' dello stipendio tabellare e' rideterminato in euro

8.044,81.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo, in materia di

trattamento economico dei dirigenti di cui al comma 1 restano

confermate, in quanto compatibili con le disposizioni legislative

vigenti, le previgenti specifiche disposizioni contrattuali di cui

all' area IV ed all'area III, quest'ultima con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria.

Art. 87.

Effetti dei nuovi stipendi tabellari

1. Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli

articoli 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 86 (Trattamento

economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno

effetto, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui

all'art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare), sulla tredicesima

mensilita', sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento

di fine rapporto, sull'indennita' premio di servizio, sull'indennita'

di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 6 maggio 2010 integrativo del

C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione

cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute

assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi

di riscatto. Agli effetti dell'indennita' premio di servizio,

dell'indennita' sostitutiva di preavviso e di quella prevista

dall'art. 2122 del codice civile si considerano solo gli

scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di

lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art.

85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 86 (Trattamento

economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) sono

corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al

personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a

pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 88.

Retribuzione individuale di anzianita'

1. Si conferma quanto previsto all'art. 47, comma 3 del C.C.N.L.

del 5 dicembre 1996, I biennio economico (Riconversione delle risorse

destinate alla progressione economica per anzianita') dell'Area IV e

all'art. 4 del C.C.N.L. integrativo del 1° luglio 1997 (Retribuzione

individuale di anzianita') dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria.

Art. 89.

Indennita' di esclusivita'

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo,

l'indennita' di esclusivita' del rapporto di lavoro resta

disciplinata dagli articoli 5 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, II

biennio, art. 8, comma 1, lettera e) del C.C.N.L. del 22 febbraio

2001, art. 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 e art. 12 del C.C.N.L.

del 6 maggio 2010 (Indennita' di esclusivita' del rapporto di lavoro)

per l'Area IV e dall'art. 5 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, II

biennio economico, art. 10. comma 1, lettera b) del C.C.N.L. del 22

febbraio 2001 (Indennita' di esclusivita' del rapporto di lavoro),

art. 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (Indennita') e art. 11 del

C.C.N.L. del 6 maggio 2010, II biennio (Indennita' di esclusivita'

del rapporto di lavoro), per l'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria.

2. L'esperienza professionale/anzianita' richiesta in tali

disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva

anzianita' di servizio maturata in qualita' di dirigente, anche a

tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art.

1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuita'.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno

successivo, l'indennita' di esclusivita' della sola dirigenza

sanitaria di cui al comma 1 e' rideterminata nei seguenti valori

annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilita':

incarichi di direzione di struttura complessa euro 18.473,29;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N.

superiore a quindici anni euro 13.461,36;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. tra

cinque e quindici anni euro 5.784,38;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. sino a

cinque anni euro 1.708,05.

4. L'indennita' di esclusivita' della dirigenza medica e

veterinaria di cui al comma 1 e' confermata nei seguenti valori

annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilita':

incarichi di direzione di struttura complessa euro 18.473,29;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N.

superiore a quindici anni euro 13.857,58;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. tra

cinque e quindici anni euro 10.167,99;

altri incarichi con esperienza professionale nel S.S.N. sino a

cinque anni euro 2.519,19.

Art. 90.

Indennita' per incarico di direzione di struttura complessa

1. E' confermata, con le modifiche di cui al presente articolo,

la previgente disciplina di cui agli articoli 40 del C.C.N.L. dell'8

giugno 2000 I biennio economico e 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005

(Indennita' per incarico di direzione di struttura complessa) per

l'Area IV e agli articoli 41 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I

biennio economico come modificato dall'art. 10, comma 2, del C.C.N.L.

del 22 febbraio 2001 e 36 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005

(Indennita' per incarico di direzione di struttura complessa) per

l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie, relativa all'indennita' per incarico di

direzione di struttura complessa.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno

successivo, il valore annuo lordo per tredici mensilita'

dell'indennita' di cui al comma 1, per tutti gli incarichi di

direzione di struttura complessa, e' stabilito in euro 10.218,00.

Art. 90-bis.

Indennita' di specificita' medico-veterinaria

1. A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno

successivo, l'indennita' di specificita' medico-veterinaria prevista

dall'art. 36, commi 1 e 5 del C.C.N.L. 3 novembre 2005 dell'Area IV

(Indennita') e' rideterminata in euro 8.476,34 annui lordi

comprensivi della tredicesima mensilita'.

2. Con la stessa decorrenza di cui al comma 1, per i dirigenti

medici e veterinari di ex II livello, l'indennita' di cui all'art.

36, comma 2, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV

(Indennita') e' rideterminata in euro 11.273,82 annui lordi

comprensivi della tredicesima mensilita'.

Art. 90-ter.

Una tantum

1. Al personale in servizio e retribuito alla data del 31

dicembre 2017, con rapporto di lavoro esclusivo, e' riconosciuta, in

un'unica soluzione, una erogazione una tantum, nelle misure lorde di

seguito indicate:

dirigenti medici e veterinari e dirigenti sanitari euro 540,00;

dirigenti delle professioni sanitarie euro 750,00.

2. L'erogazione di cui al comma 1 non e' computata agli effetti

dell'art. 87 (Effetti dei nuovi stipendi tabellari).

3. Per il personale di cui al Capo II (Rapporti di lavoro con

impegno orario ridotto) del titolo VII (Particolari tipologie di

rapporto di lavoro), l'importo e' riproporzionato in relazione al

loro ridotto orario contrattuale.

Capo III  
Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 91.

Retribuzione di posizione

1. Ad ogni dirigente e' riconosciuta una retribuzione di

posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui

all'art. 18 (Tipologie d'incarico). Essa e' fissa e ricorrente ed e'

corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 94 (Fondo

per la retribuzione degli incarichi) per tredici mensilita'.

2. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa -

coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che

insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

3. A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione

della presente Ipotesi, i valori annui lordi complessivi per tredici

mensilita' della retribuzione di posizione parte fissa sono

ridefiniti come nelle seguenti tabelle:

Parte di provvedimento in formato grafico

4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui al

citato comma 3 assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da

parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima

contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali

cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza di

cui al comma 3.

5. I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti

dall'applicazione del comma 3 sono coperti e finanziati a carico del

Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in

prima applicazione e fintantoche' non si renderanno disponibili

ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione

parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi

effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (Tipologie

d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della

retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da

ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle

posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di

posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di

posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia

sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione

parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente

ordine di priorita':

a) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lettera a) (Fondo

per la retribuzione degli incarichi);

b) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lettera e) (Fondo

per la retribuzione degli incarichi).

6. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma

della parte fissa e della parte variabile - e' definita entro i

valori massimi annui lordi per tredici mensilita' di cui alla

seguente tabella:

Parte di provvedimento in formato grafico

7. Resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5, (Effetti

della valutazione negativa delle attivita' professionali svolte e dei

risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in

merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva

in caso di valutazione negativa.

8. La retribuzione di posizione complessiva e' attribuita sulla

base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale,

tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi

regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e

coordinamento del Ministero della salute.

9. La graduazione delle funzioni e' effettuata dalle aziende od

enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i

medesimi enti od aziende possono assumere, anche in modo

semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione

organizzativa, nel rispetto delle leggi regionali e degli eventuali

atti di indirizzo di cui al comma 8 nonche' previo confronto ai sensi

dell'art. 5 comma 3, lettera d) (Confronto):

a) tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto

previsto dal capo II di cui al Titolo III sul «Sistema degli

incarichi dirigenziali» e in particolare dall'art. 18, comma 1

(Tipologie d'incarico);

b) complessita' della struttura in relazione alla sua

articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;

c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura

sovraordinata;

d) affidamento e gestione di budget;

e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali

ricomprese nel budget affidato;

f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da

espresse e specifiche norme di legge;

g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo,

ispezione e vigilanza, verifica di attivita' direzionali;

h) grado di competenza specialistico - funzionale o

professionale;

i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e

strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica

per l'azienda od ente;

j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento,

tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche

dell'azienda o ente;

k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento

generale dell'azienda od ente;

l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura

complessa interna all'unita' operativa ovvero a livello aziendale;

m) ampiezza del bacino di utenza per le unita' operative

caratterizzate da tale elemento e reale capacita' di soddisfacimento

della domanda di servizi espressa;

n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi

aziendali, purche' collegata oggettivamente con uno o piu' dei

precedenti criteri;

o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione

professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

10. Nell'ambito della medesima azienda o ente, agli incarichi e'

attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parita'

di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione

adottati.

11. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la

graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della

sola retribuzione di posizione - parte fissa.

12. E' confermato l'art. 39, comma 9 e 12, del C.C.N.L. 8 giugno

2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 6

maggio 2010 integrativo dell'Area IV e l'art. 40, comma 9, del

C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio come modificato dall'art. 4,

comma 4, del C.C.N.L. integrativo del 6 maggio 2010 dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di

lavoro esclusivo).

Art. 92.

Clausola di garanzia

1. Con la medesima decorrenza indicata all'art. 91, comma 3

(Retribuzione di posizione), ai dirigenti con rapporto esclusivo e

con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, e'

garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva

sulla base della effettiva anzianita' di servizio maturata in

qualita' di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre

aziende od enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o

senza soluzione di continuita', fermo restando quanto previsto

dall'art. 18, comma 2 (Tipologie d'incarico).

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva,

annua, lorda per tredici mensilita' di cui al comma 1 sono stabiliti

come segue:

anzianita' uguale o superiore a cinque anni e inferiore a

quindici anni euro 5.000,00;

anzianita' uguale o superiore a quindici anni e inferiore a

venti anni euro 6.000,00;

anzianita' uguale o superiore a venti anni euro 7.000,00.

3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della

«valutazione positiva», ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per

quanto concerne le anzianita' di cui al comma 2, primo e secondo

alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior

valore di indennita' di esclusivita', in corrispondenza dei diversi

scaglioni di anzianita' a tal fine previsti. Ai fini del

riconoscimento del valore di cui al comma 2, terzo alinea, si fa

invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo

effettuata dal Collegio tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico

conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al

comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verra' maggiorata

fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale

maggiorazione e' da intendersi come parte variabile della

retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione

di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai

valori di cui al comma 2. La maggiorazione, se spettante, e' erogata

a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli

scaglioni di anzianita' di cui al comma 2 sono maturati.

Art. 93.

Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

1. Le aziende ed enti definiscono, nel rispetto dell'art. 7,

comma 5, lett c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e

materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della

retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e

individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.

2. La retribuzione di risultato e', in via principale, correlata

all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle

Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali

da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art.

4 e all' art. 15 e seguenti del decreto legislativo n. 150/2009, nel

rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonche' delle

disposizioni regionali in materia.

3. Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente

illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a

tutti i dirigenti dell'unita' operativa, sono assegnati formalmente a

ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli

stessi conferiti.

4. La retribuzione di risultato e' attribuita in modo

differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati

prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti

obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione

adottati in conformita' a quanto previsto nel Capo VIII di cui al

Titolo III intitolato «Verifica e valutazione dei dirigenti».

5. E' confermato quanto previsto dall'art. 65, comma 3, ultimo

periodo del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico (La

produttivita' per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello

del servizio sanitario nazionale) per l'Area IV e l'art. 62, comma 3,

ultimo periodo del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, I biennio economico

(La produttivita' per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale)

per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie, fermo restando che le norme previgenti

sull'orario di lavoro ivi richiamate devono ritenersi disapplicate e

sostituite da quelle del nuovo C.C.N.L..

6. La quota delle risorse del «fondo per la retribuzione di

risultato» destinate a remunerare la performance organizzativa e

quella individuale e' determinata ai sensi dell'art. 95, comma 10,

(Fondo per la retribuzione di risultato).

7. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni piu' elevate,

secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'azienda o

ente, e' attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato

che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente

valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

8. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di

contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera c

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non

potra' comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite

della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati

positivamente ai sensi del comma 1.

9. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5,

lettera c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e

materie), definisce altresi', preventivamente, una limitata quota

massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma

2 puo' essere attribuita.

Art. 93-bis.

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti

1. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate

assenze medie che presentino significativi e non motivabili

scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello

nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente

motivabili concentrazioni di assenze, in continuita' con le giornate

festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui e' piu' elevata

la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure

finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati

nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di

miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 96, comma

4,(Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), all'art.

94, comma 4, (Fondo per la retribuzione degli incarichi) ed all'art.

95, comma 4, (Fondo per la retribuzione di risultato) non possono

essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno

precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a

quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente

conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del

presente comma sulla premialita' individuale.

Capo IV  
I Fondi

Art. 94.

Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi

di C.C.N.L., e' istituito il nuovo Fondo per la retribuzione degli

incarichi.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza

complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori

consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L.,

come certificati dal competente organo di controllo della

contrattazione integrativa:

a) le risorse del «Fondo per l'indennita' di specificita'

medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico

trattamento e indennita' di direzione di struttura complessa» di cui

all'art. 9 C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009

dell'Area IV medico-veterinaria;

b) le risorse del «Fondo per la retribuzione di posizione,

equiparazione, specifico trattamento e indennita' di direzione di

struttura complessa» di cui all'art. 58, comma 4 del C.C.N.L. del 5

dicembre 1996, all'art. 8 del C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio

economico 2008-2009 ed all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. del 17

ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica

di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche,

della riabilitazione, della prevenzione e della professione

ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle

che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e

amministrativa.

3. L'importo di cui al comma 2 e' stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a euro 248,30 per le

unita' di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio

alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a

valere dall'anno successivo;

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di

anzianita' ed agli assegni personali, di cui all'art. 50, comma 2,

lettera d) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per indennita' di

specificita' medica, retribuzione di posizione, equiparazione,

specifico trattamento o indennita' per i dirigenti con incarico di

direzione di struttura complessa) dell' Area IV medico-veterinaria ed

all'art. 50, comma 2, lettera d) C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la

retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento,

indennita' di direzione di struttura complessa) dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie, che non saranno piu' corrisposti al personale cessato dal

servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo

Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno

successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione

d'anno; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli

assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i

relativi importi non siano stati gia' computati tra le risorse del

fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate

di cui al comma 2;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno

di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art.

50, comma 2 lettera a) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per

indennita' di specificita' medica, retribuzione di posizione,

equiparazione, specifico trattamento o indennita' per i dirigenti con

incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV

medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6,

comma 1, lettera a) (Confronto regionale), nonche' dell'art. 50,

comma 2 lettera a) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la

retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento,

indennita' di direzione di struttura complessa) dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma.1,

lettera a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di

organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.;

dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata

al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse e'

effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

d) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno

di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art.

53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per

incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell' Area IV

medico-veterinaria, nonche' dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8 giugno

2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni

organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti

di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.;

e) delle eventuali risorse trasferite stabilmente al presente

Fondo ai sensi dell'art. 95, comma 9(Fondo per la retribuzione degli

incarichi).

4. Il Fondo di cui al presente articolo puo' essere incrementato,

con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8

giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni

organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonche' dell'art. 53, comma 2

del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento

delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

b) delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di

legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del

personale, coerenti con le finalita' del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lettera c), d) e quelle di cui al

comma 4, lettera a) sono stanziate nel rispetto delle linee guida

regionali. Le risorse di cui al comma 4 lettera a) sono stanziate nel

rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia

di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente

articolo e dei fondi di cui ai successivi articoli 95 e 96 deve

comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma

2 del decreto legislativo n. 75/2017.

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono

annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile

secondo la disciplina di cui all'art. 91(Retribuzione di posizione),

ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92, comma 4, (Clausola

di garanzia);

b) indennita' per incarico di direzione di struttura complessa;

c) indennita' di specificita' medico - veterinaria di cui

all'art. 90-bis (Indennita' di specificita' medico - veterinaria);

d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle

specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lettera b), a

valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;

e) specifico trattamento economico ove spettante in

applicazione della norma transitoria art. 38, comma 3 del C.C.N.L.

dell'8 giugno 2000 (Norma transitoria per i dirigenti gia' di II

livello) dell'Area IV medico-veterinaria e art. 39, comma 2 del

C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 (Norma transitoria per i dirigenti gia'

di secondo livello del ruolo sanitario) dell'Area III con riferimento

alla sola dirigenza sanitaria;

f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai

sensi delle vigenti norme contrattuali.

Art. 95.

Fondo per la retribuzione di risultato

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi

di C.C.N.L., e' istituito il nuovo Fondo per la retribuzione di

risultato.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza

complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori

consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L.,

come certificati dal competente organo di controllo della

contrattazione integrativa:

a) le risorse del «Fondo per la retribuzione di risultato e per

la qualita' della prestazione individuale» di cui all'art. 11 del

C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota

relativa ai medici);

b) le risorse del «Fondo per la retribuzione di risultato e per

la qualita' della prestazione individuale» di cui all'art. 11 del

C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota

relativa ai veterinari);

c) le risorse del «Fondo per la retribuzione di risultato e per

la qualita' della prestazione individuale» di cui all'art. 10 del

C.C.N.L. 6 maggio 2010 ed all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. del 17

ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica

di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche,

della riabilitazione, della prevenzione e della professione

ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle

che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnica e

amministrativa.

3. L'importo di cui al comma 2 e' stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a euro 162,50 per le

unita' di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio

alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a

valere dall'anno successivo;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno

di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art.

50, comma 2 lettera a) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per

indennita' di specificita' medica, retribuzione di posizione,

equiparazione, specifico trattamento o indennita' per i dirigenti con

incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV

medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6,

comma 1, lettera a) (Confronto regionale), nonche' dell'art. 50,

comma 2 lettera a) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la

retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento,

indennita' di direzione di struttura complessa) dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma.1,

lettera a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di

organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.;

dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata

al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse e'

effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno

di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art.

53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per

incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV

Medico-veterinaria, nonche' dell'art. 53, comma 1 del C.C.N.L. 8

giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni

organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti

di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L.;

4. Il Fondo di cui al presente articolo puo' essere incrementato,

con importi variabili di anno in anno:

a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e degli assegni

personali, di cui all'art. 50, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. 8

giugno 2000 (Fondo per indennita' di specificita' medica,

retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o

indennita' per i dirigenti con incarico di direzione di struttura

complessa) dell'Area IV medico-veterinaria ed all'art. 50, comma 2,

lettera d) C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di

posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennita' di

direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitaria del personale

cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in

misura pari alle mensilita' residue dopo la cessazione, computandosi

a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilita', le frazioni di

mese superiori a quindici giorni; per evitare duplicazioni di

importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati

nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati

gia' computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati

nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

b) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8

giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni

organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonche' dell'art. 53, comma 2

del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento

delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

c) delle risorse di cui all'art. 52, comma 5, lettera b) del

C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo della retribuzione di risultato e

premio per la qualita' della prestazione individuale) dell'Area IV

medico-veterinaria, nonche' dell'art. 52, comma 5, lettera b) del

CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la

qualita' della prestazione individuale) dell'Area III con riferimento

alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della

legge n. 449/1997;

e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in

attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio

2011, n. 98;

f) delle altre risorse derivanti da disposizioni di legge che

prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale,

coerenti con le finalita' del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lettera b) e c) e quelle di cui

al comma 4, lettera b) e c), sono stanziate nel rispetto delle linee

guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle

di cui alle lettere a) e f), sono stanziate nel rispetto dei vincoli

dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei

costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente

articolo e dei fondi di cui agli articoli 94 (Fondo per la

retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle

condizioni di lavoro) deve comunque avvenire, complessivamente, nel

rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono

annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui

all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione);

b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche

disposizioni di legge di cui al comma 4, lettera f), a valere sulle

risorse di cui alla medesima lettera;

c) welfare integrativo di cui all'art. 80-bis (Welfare

integrativo);

d) indennita' per sostituzioni di cui all'art. 22

(Sostituzioni);

e) eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'art.

96, comma 4, lettera c) (Fondo per la retribuzione delle condizioni

di lavoro).

8. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono

altresi' sommate eventuali risorse residue del presente Fondo,

nonche' dei fondi di cui agli articoli 94 e 96, stanziate a bilancio

e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato

possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a

retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo

dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di

competenza.

9. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti

dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione

di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi

assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le

complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in

una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando

di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per

la retribuzione degli incarichi).

10. Alla retribuzione di risultato, e' destinato, in sede di

contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera b)

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) un

importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a

valere sul presente Fondo.

11. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi

di C.C.N.L. e fino all'anno di entrata in vigore del C.C.N.L.

relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale

delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di

dirigenti di cui al comma 2, lettera a), b), c), destinatarie dei

precedenti fondi, e' effettuata in modo tale da garantire a ciascuna

di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle

risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di

C.C.N.L..

12. Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente

articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli

anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati,

nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di

dirigenti di cui al comma 2 lettera a), b), c) che risultavano

destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

Art. 96.

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi

di C.C.N.L., e' istituito il nuovo Fondo per la retribuzione delle

condizioni di lavoro.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza

complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori

consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di C.C.N.L.,

come certificati dal competente organo di controllo della

contrattazione integrativa:

a) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 10 del

C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il

trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) dell'Area IV

medico-veterinaria;

b) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del

C.C.N.L. 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il

trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) ed all'art.

8, comma 6, del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime

dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni

sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della

prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie.

3. L'importo di cui al comma 2 e' stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a euro 325,00 per le

unita' di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio

alla data del 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a

valere dall'anno successivo;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno

di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art.

50, comma 2 lettera a) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondo per

indennita' di specificita' medica, retribuzione di posizione,

equiparazione, specifico trattamento o indennita' per i dirigenti con

incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV

medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6 comma

1, lettera a) (Confronto regionale), nonche' dell'art. 50, comma 2

lettera a) del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di

posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennita' di

direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto

di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera a) (Confronto

regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al

personale destinatario del presente C.C.N.L.; dette risorse

confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente

fondo, fermo restando che il computo delle stesse e' effettuato una

sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno

di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art.

53, comma 1 del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per

incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'IV

medico-veterinaria, nonche' dell'art. 53, comma 1 del C.C.N.L. 8

giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni

organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti

di organico relativi al personale destinatario del presente C.C.N.L..

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dall'art. 1, comma

435, della legge n. 205/2017, a seguito di riparto in sede regionale,

previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera h) (Confronto

regionale).

4. Il Fondo di cui al presente articolo puo' essere incrementato,

con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del C.C.N.L. 8

giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni

organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonche' dell'art. 53, comma 2

del C.C.N.L. 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento

delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

b) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che

prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale,

coerenti con le finalita' del presente Fondo;

c) della eventuale quota di risorse annualmente trasferita dal

Fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 95, comma

7, lettera e), (Fondo per la retribuzione di risultato); dall'anno

successivo al trasferimento, il predetto Fondo per la retribuzione di

risultato riacquisisce le disponibilita' trasferite.

5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono

annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui al

Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di

lavoro) secondo la disciplina ivi prevista;

b) la remunerazione dell'attivita' didattica di cui all'art.

50, commi 7 e 8 (Formazione ed aggiornamento professionale,

partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), svolta fuori

dell'orario di lavoro, in via forfetaria con un compenso orario euro

25,82, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni

ed alla correzione degli elaborati nonche' per la partecipazione alle

attivita' degli organi didattici; se l'attivita' in questione e'

svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta

nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e

correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di

lavoro;

c) i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche

disposizioni di legge di cui al comma 4, lettera b), a valere sulle

risorse di cui alla medesima lettera.

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente

articolo e dei fondi di cui agli articoli 94(Fondo per la

retribuzione degli incarichi) e 95 (Fondo per la retribuzione di

risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto

dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Capo V  
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Art. 97.

Compensi correlati alle condizioni di lavoro

1. Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro del

personale destinatario del presente contratto sono i seguenti:

l'indennita' di pronta disponibilita' di cui all'art. 27

(Servizio di pronta disponibilita');

i compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 30

(Lavoro straordinario);

l'indennita' per il turno di guardia di cui all'art. 26

(Servizio di guardia);

l'indennita' per servizio notturno e festivo di cui all'art. 98

(Indennita' per servizio notturno e festivo);

l'indennita' di rischio radiologico di cui all'art. 99

(Indennita' professionale specifica di rischio radiologico e

indennita' di rischio radiologico);

l'indennita' di ufficiale di polizia giudiziaria di cui

all'art. 100 (Indennita' ufficiale polizia giudiziaria);

l'indennita' di bilinguismo di cui all'art. 101 (Indennita' di

bilinguismo).

Art. 98.

Indennita' per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne

spetta una «indennita' notturna» nella misura unica uguale per tutti

di euro 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22,00

e le ore 6,00.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete

un'indennita' di euro 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di

durata superiore alla meta' dell'orario, ridotte a euro 8,91 lordi se

le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla meta' dell'orario

di servizio, con un minimo di due ore. Nell'arco delle ventiquattro

ore del giorno festivo non puo' essere corrisposta piu' di una

indennita' festiva per ogni singolo dirigente.

3. Alla corresponsione delle indennita' di cui al presente

articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la

retribuzione delle condizioni di lavoro).

Art. 99.

Indennita' professionale specifica di rischio radiologico

e indennita' di rischio radiologico

1. Si conferma l'art. 29, comma 1, del C.C.N.L. 10 febbraio 2004

(Indennita' di rischio radiologico) Area IV, con le modifiche di cui

al presente articolo. L'indennita' professionale specifica ivi

prevista spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica,

radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5. comma 1, della

legge n. 724/1994, nonche' ai fisici-sanitari, nella misura di euro

103,29 lorde per dodici mensilita'.

2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, ai dirigenti

esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennita' di

rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di

euro 103,29 lorde per dodici mensilita' per tutta la durata del

periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano

l'esposizione al rischio da radiazioni deve avvenire con gli

organismi aziendali a cio' deputati in base alle vigenti disposizioni

e ai sensi delle medesime disposizioni. Le visite mediche periodiche

dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con la

cadenza prevista dalle vigenti disposizioni.

4. Alla corresponsione delle indennita' di cui al presente

articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la

retribuzione delle condizioni di lavoro). Essa e' pagata in

concomitanza con lo stipendio, e non e' cumulabile con l'indennita'

di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n.

146 e con altre indennita' eventualmente previste a titolo di lavoro

nocivo o rischioso.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2, spetta un periodo di

riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da

fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Art. 100.

Indennita' ufficiale polizia giudiziaria

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, si

conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell'art.

52 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 (indennita' ufficiale di polizia

giudiziaria) e, per i dirigenti sanitari, la vigenza dell'art. 60,

comma 1, settimo alinea, (Costituzione del fondo) e del correlato

art. 72, comma 1, lett.cc) (Disapplicazioni) del C.C.N.L. del 5

dicembre 1996, I° biennio economico, dell'Area III.

2. Alla corresponsione della indennita' di cui al presente

articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la

retribuzione delle condizioni di lavoro).

3. Ferma restando la corresponsione per dodici mensilita',

l'indennita' di cui al presente articolo e' rideterminata in euro

80,00 mensili lordi, a decorrere dal primo mese successivo a quello

di sottoscrizione del presente C.C.N.L..

Art. 101.

Indennita' di bilinguismo

1. E' confermata l'indennita' di bilinguismo, nelle misure di cui

all'art. 52 del decreto del Presidente della Repubblica n. 270/1987.

2. Ai dirigenti in servizio nelle Aziende e negli enti aventi

sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle

province autonome di Trento e Bolzano, nonche' nelle altre Regioni a

statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di

obbligatorieta', il sistema del bilinguismo e' confermata l'apposita

indennita' di bilinguismo, collegata alla professionalita', nella

stessa misura e con le stesse modalita' previste per il personale

della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

3. Alla corresponsione dell'indennita' di cui al presente

articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la

retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non

risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Art. 102.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente Capo I ai sensi dell'art.

2, comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e

procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia

i seguenti articoli:

art. 8 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come modificato

dall'art. 51 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 8

del C.C.N.L del 10 febbraio 2004 come modificato dall'art. 47 del

C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennita' per

servizi notturno e festivo);

art. 29 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come modificato

dall'art. 16 del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Indennita' di rischio

radiologico) fatto salvo quanto previsto all'art. 99, comma 1

(Indennita' professionale specifica di rischio radiologico e

indennita' di rischio radiologico);

art. 30 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Bilinguismo).

Art. 103.

Decorrenza e disapplicazioni relative

all'intero Titolo V «Trattamento economico dei dirigenti»

1. La nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di

cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai

sensi dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata,

decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto),

sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia

che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle

espressamente richiamate. Restano ferme le disapplicazioni

espressamente previste all'art. 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del

Capo I di cui al Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'art.

102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V di cui al Titolo V

(Compensi correlati alle condizioni di lavoro).

Titolo VI  
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 104.

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la

risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione

dell'indennita' sostitutiva dello stesso i relativi termini sono

fissati come segue:

a) otto mesi per dirigenti con anzianita' di servizio fino a

due anni;

b) ulteriori quindici giorni per ogni successivo anno di

anzianita' fino a un massimo di altri quattro mesi di preavviso. A

tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e

viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o

superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma

1 e' di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo

giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza

dei termini di cui ai commi 1 e 2 e' tenuta a corrispondere all'altra

parte un'indennita' pari all'importo della retribuzione spettante per

il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di

trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo

corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da

questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni

dirette al recupero del credito.

5. E' in facolta' della parte che riceve la comunicazione di

risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso,

sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso

dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non puo' avvenire durante il

periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso e' computato nell'anzianita' a tutti

gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento

dell'inidoneita' assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio,

l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennita'

sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del

codice civile nonche', ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10

(Ferie e recupero festivita' soppresse), una somma corrispondente ai

giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennita' sostitutiva del preavviso deve calcolarsi

computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento

accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui

all'art. 41 (Assenze per malattia).

Art. 105.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato,

oltre che nei casi di risoluzione gia' disciplinati negli articoli 41

(Assenze per malattia), 43 (Infortuni sul lavoro, malattie

professionali e infermita' dovute a causa di servizio) e 72 (Codice

disciplinare), ha luogo:

a) al compimento del limite di eta' o al raggiungimento

dell'anzianita' massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia

espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o

regolamentari applicabili nell'azienda o ente, ai sensi delle norme

di legge in vigore;

b) per dimissioni del dirigente;

c) per recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36, comma

4, del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 come modificato dall'art. 8,

comma 15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area IV e 35, comma 4

del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 come modificato dall'art. 8, comma

15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso

dell'azienda o ente);

d) per decesso del dirigente;

e) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito

per l'accesso;

f) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del

decreto-legge n. 112/2008.

2. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), non e' dovuto il

preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene

automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal

primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'eta'

prevista. L'azienda o ente comunica tempestivamente e comunque per

iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lettera b), il dirigente deve dare

comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di

preavviso.

Art. 106.

Comitato dei garanti

1. I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del

decreto legislativo n. 165/2001 conseguenti all'accertamento di

responsabilita' dirigenziale sono adottati dall'azienda o ente nel

rispetto degli articoli 36, comma 4 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996

come modificato dall'art. 8, comma 15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010

dell'Area IV e 35, comma 4 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 come

modificato dall'art. 8, comma 15, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Recesso dell'azienda o ente) e dell'art. 61

(Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte

dell'Organismo indipendente di valutazione) e 62 (Effetti della

valutazione negativa delle attivita' professionali svolte e dei

risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico)

solo dopo aver sentito il Comitato dei garanti di cui all'art. 22 del

decreto legislativo n. 165/2001 istituito presso ciascuna regione e

composto da tre membri.

2. Il presidente del Comitato dei garanti e' 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 Sanita'.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla regione stessa

sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle

aziende ed enti, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle

organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro

dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria

detto componente e' sorteggiato dalla regione, tra i designati, nei

dieci giorni successivi.

4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro sei

mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere

anche i componenti supplenti.

5. I provvedimenti di cui al comma 1 sono adottati sentito il

Comitato che deve esprimersi improrogabilmente ed obbligatoriamente

entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta, termine

decorso il quale l'azienda o ente puo' procedere all'adozione dei

provvedimenti.

6. Il Comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi

componenti non sono rinnovabili. Il Comitato dei garanti si dota di

un proprio regolamento di funzionamento.

Art. 107.

Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2,

comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure

di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti

articoli:

art. 34 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area IV e art. 33 del

C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Cause di

cessazione del rapporto di lavoro);

art. 35 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area IV e art. 34 del

C.C.N.L. del 5 dicembre 1996 Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi delle

parti);

art. 39 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 3 del C.C.N.L.

del 2 luglio 1997 e art. 20, comma 7, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000

I biennio Area IV e art. 38 del C.C.N.L. del 5 dicembre 1996, art. 3

del C.C.N.L. del 1° luglio 1997 e art. 20, comma 7, del C.C.N.L.

dell'8 giugno 2000 I biennio dell'Area III con riferimento alla sola

dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Termini di

preavviso);

art. 23 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000, I biennio economico e

art. 20, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area

IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e

delle professioni sanitarie (Comitato dei garanti);

art. 40 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e art 39

del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tentativo

obbligatorio di conciliazione);

art. 41 del C.C.N.L del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e art. 40

del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure di

conciliazione in caso di recesso).

Titolo VII  
PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO  
Capo I  
Rapporto di lavoro a tempo determinato

Art. 108.

Assunzioni a tempo determinato

1. Le aziende ed enti possono stipulare contratti individuali per

l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo

determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36 del decreto

legislativo n. 165/2001 e, dei vincoli finanziari previsti dalle

vigenti disposizioni di legge in materia.

2. Le aziende ed enti individuano la durata massima dei contratti

di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto della necessita' di

garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto

dei livelli essenziali di assistenza e in conformita' alle linee di

indirizzo emanate dalle regioni. Comunque la durata massima non puo'

superare i trentasei mesi. Tra un contratto e quello successivo e'

previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza

di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni

dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei

mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati

da ciascuna azienda o ente per assumere i dirigenti,

complessivamente, non puo' superare il tetto annuale del 20% dei

dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno

di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unita' superiore

qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di

attivita' in corso di anno, il limite percentuale si computa sul

numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento

dell'assunzione.

4. Sono esenti dal limite di cui al comma 3 i contratti a tempo

determinato stipulati per:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di

riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessita' delle aziende ed enti di nuova

istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti

organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e

sulle professionalita'.

5. Le aziende ed enti disciplinano, con gli atti previsti dai

rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35

del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per

l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo

determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del

personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono

ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di dirigenti con

contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di dirigenti assenti con diritto alla

conservazione del posto, ivi compresi i dirigenti che fruiscono dei

congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei

casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate,

con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo

determinato puo' essere anticipata fino a trenta giorni al fine di

assicurare l'affiancamento del dirigente che si deve assentare;

b) sostituzione di dirigente assente per gravidanza e

puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternita', di congedo

parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32

e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a

tempo determinato puo' avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio

del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel

contratto individuale e' specificata per iscritto la causa della

sostituzione ed il nominativo del dirigente sostituito, intendendosi

per tale il dirigente assente con diritto alla conservazione del

posto,. La durata del contratto puo' comprendere anche periodi di

affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

8. L'assunzione con contratto a tempo determinato puo' avvenire

solo a tempo pieno.

9. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza

diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel

contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro

in servizio del dirigente sostituito, nel caso di contratto a tempo

determinato stipulato per ragioni sostitutive.

10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato puo'

trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi

dell'art. 36, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001. Resta

ferma la possibilita' di assumere attraverso eventuali procedure di

stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di

legge.

11. Per le assunzioni a tempo determinato, si applicano i casi di

esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del

2015.

12. Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le

aziende o enti possono attivare i contratti a tempo determinato

previsti dall'art. 15-septies e successive modifiche ed integrazioni

del decreto legislativo n. 502/1992. Resta fermo quanto previsto

dall'art. 15, comma 7-quinquies del decreto legislativo n. 502/1992.

A tal fine le aziende o enti definiscono, preventivamente, con

proprio atto le modalita' per il conferimento di tale tipologia di

incarichi ed i requisiti richiesti, attenendosi ai principi di

pubblicita' e di trasparenza. Ai dirigenti cosi' assunti e'

attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal

presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in

servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti

di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari.

Con riferimento all'incarico, ferma restando la retribuzione di

posizione parte fissa, la retribuzione di posizione variabile

aziendale grava sul bilancio dell'azienda o ente e non puo',

comunque, superare, negli importi, quanto previsto dall'art. 91

(Retribuzione di posizione). Anche ai medesimi dirigenti si applica,

in tema di aspettativa, l'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004

come integrato dall'art. 24, comma 13, del CCNL del 3 novembre 2005

Area IV e l'art. 10 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004 come integrato

dall'art. 24, comma 15, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Aspettativa).

Art. 109.

Trattamento economico-normativo dei dirigenti

con contratto a tempo determinato

1. Al dirigente assunto a tempo determinato si applica il

trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione

collettiva vigente per il dirigente assunto a tempo indeterminato,

compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le

precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio

prestato, entro il limite annuale stabilito per i dirigenti assunti

per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art.

33, comma 4, (Ferie e recupero festivita' soppresse); nel caso in

cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo

indeterminato o determinato comunque gia' intervenuti, anche con

altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il dirigente abbia

comunque prestato servizio per piu' di tre anni, le ferie maturano,

in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di

ventotto o trentadue giorni, stabilito dall'art. 33 commi 2 e 3

(Ferie e recupero festivita' soppresse), a seconda della

articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei

giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto

compatibili - i criteri stabiliti dall' art. 41 (Assenze per

malattia), si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983 n.

463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638

ai fini della determinazione del periodo in cui e' corrisposto il

trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento

economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto

sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 41, comma 10,

(Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata al

periodo in cui e' corrisposto il trattamento economico come sopra

determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo

che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso

nel quale il trattamento economico e' corrisposto comunque in misura

intera; il trattamento economico non puo' comunque essere erogato

oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto e' pari alla durata

del contratto e non puo' in ogni caso superare il termine massimo

fissato dall'art. 41 (Assenze per malattia);

d) possono essere consentite assenze non retribuite per

motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e

assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 36,

comma 2 (Assenze giornaliere retribuite);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata

non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali

proroghe, oltre alle assenze di cui alla lettera d), possono essere

consentite le seguenti assenze:

assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui

all'art. 37 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o

familiari);

assenze per esami o concorsi di cui all'art 36, comma 1,

lettera a) (Assenze giornaliere retribuite);

assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni

diagnostiche di cui all'art. 40 (Assenze per l'espletamento di

visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

assenze per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b)

(Assenze giornaliere retribuite).

f) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera e)

deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale

nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle

assenze per lutto; l'eventuale frazione di unita' derivante dal

riproporzionamento e' arrotondata all'unita' superiore, qualora la

stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza

dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i

lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 104/1992 successive

modifiche ed integrazioni e la legge n. 53/2000 ivi compresi i

permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi

di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il dirigente assunto a tempo determinato, in relazione alla

durata prevista del rapporto di lavoro, puo' essere sottoposto ad un

periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 12 (Periodo di

prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di

durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata

superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 12 (Periodo di

prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle

parti puo' recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso ne' di

indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di

sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal

momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere

dall'azienda o ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze

straordinarie e, in generale, quando per la brevita' del rapporto a

termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il

contratto e' stipulato con riserva di acquisizione dei documenti

prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li

presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei

requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto e' risolto con

effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 codice civile.

4. In tutti i casi in cui il presente C.C.N.L. prevede la

risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione

dell'indennita' sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli

previsti dal comma 9 dell'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) e

del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo

determinato il termine di preavviso e' fissato in un giorno per ogni

periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e,

comunque, non puo' superare i trenta giorni nelle ipotesi di durata

dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente,

i termini sono ridotti alla meta, con arrotondamento all'unita'

superiore dell'eventuale frazione di unita' derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo

determinato e il relativo incarico dirigenziale conferito, possono

essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di

reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo

requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla

corrispondenza tra professionalita' richiesta nei posti da coprire ed

esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le aziende ed enti assicurano ai dirigenti assunti con

contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e

formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della

sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto

legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono

chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla

tipologia dell'attivita' ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di

lavoro con contratto a tempo determinato gia' prestati dal dirigente

presso la medesima azienda o ente, concorrono a determinare

l'anzianita' lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di

determinati istituti contrattuali.

8. L'azienda od ente nel contratto individuale per l'assunzione a

tempo determinato definisce quale incarico conferire al Dirigente

assunto ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di

risultato e' corrisposta in misura proporzionale alla durata

dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

Capo II  
Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto

Art. 110.

Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto

1. Le aziende ed enti possono costituire rapporti di lavoro a

impegno orario ridotto mediante la trasformazione di rapporti di

lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto su richiesta

dei dirigenti interessati, a fronte di comprovate e rilevanti

esigenze familiari o sociali. Le predette esigenze sono in

particolare da ricondurre alle seguenti ipotesi:

a) assistenza ai figli sino agli otto anni di eta';

b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o,

in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non vi siano

possibilita' alternative di assistenza, che accedano ai programmi

terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, previsti

per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonche' per i portatori di

handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione

psico-fisica;

c) assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al

coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli

affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di

particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate

dall'art. 2, comma 1, lettera d) del D.M. n. 278/2000, nonche' ai

parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il

terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.

2. Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non puo'

superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva

dell'area dirigenziale di cui al presente C.C.N.L., rilevata al 31

dicembre di ogni anno. Il predetto limite e' arrotondato per eccesso

onde arrivare comunque all'unita'. Tale percentuale va ripartita

dall'azienda o ente tra le diverse aree professionali e discipline in

modo equilibrato al fine di evitare disservizi.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno

orario pieno a impegno orario ridotto, i dirigenti gia' in servizio

presentano apposita domanda.

4. L'azienda o ente, entro il termine di sessanta giorni dalla

ricezione della domanda, puo' concedere la trasformazione del

rapporto, se non sia gia' stato raggiunto il limite di cui al comma 2

e se l'impegno orario ridotto, anche in relazione all'orario

concordato con il dirigente responsabile in applicazione dell'art.

111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno

orario ridotto), non determini un pregiudizio alla funzionalita' del

servizio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla

trasformazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti da impegno orario

pieno a impegno orario ridotto avviene nel rispetto delle previsioni

dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato

dall'art. 73 del decreto-legge n. 112/2008.

6. Le aziende ed enti in sede di contrattazione integrativa, ai

sensi dell'art. 7, comma 5, lettera k) (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie), tenendo conto delle esigenze

organizzative, possono elevare il contingente di cui al comma 2 fino

al 7%.

7. I dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di

lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi

previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n.

81/2015. Nelle suddette ipotesi, l'azienda o ente da' luogo alla

costituzione del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto entro il

termine di quindici giorni e le trasformazioni effettuate a tale

titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei

contingenti fissati nei commi 2 e 6.

8. La trasformazione del rapporto a impegno orario ridotto

avviene con accordo tra le parti stipulato in forma scritta che

modifica il contratto individuale di costituzione del rapporto di

lavoro e che contiene:

l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro a

impegno orario ridotto e della relativa durata;

l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno

della condizione che ha comportato l'accesso all'impegno orario

ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro ad

orario pieno;

della durata della prestazione lavorativa nonche' della

collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla

settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

Quando l'organizzazione del lavoro e' articolata in turni,

l'indicazione dell'orario di lavoro puo' avvenire anche mediante

rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie

prestabilite.

9. La titolarita' di un incarico dirigenziale di natura

gestionale e' incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno

orario ridotto. Qualora i dirigenti con incarico di natura gestionale

abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata

accolta, verra' revocato l'incarico gestionale e conferito un

incarico professionale tra quelli di cui all'art. 18 comma 1,

paragrafo II, lett.c) (Tipologie d'incarico).

10. Non possono altresi' presentare tale domanda i dirigenti con

rapporto non esclusivo. L'attivita' libero professionale intramuraria

comunque classificata e' sospesa per tutta la durata dell'impegno

orario ridotto.

11. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del

dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del

rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attivita' libero professionale

extramuraria. In tal caso, si applicano le procedure previste

dall'art. 105 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro).

12. I dirigenti gia' in regime ad impegno ridotto secondo la

disciplina contrattuale previgente all'entrata in vigore del presente

contratto che viene disapplicata dall'art. 113 (Decorrenza e

disapplicazioni) dovranno, entro quindici giorni dall'entrata in

vigore del presente C.C.N.L., presentare un nuova domanda che, entro

il mese successivo, sara' valutata dall'azienda o ente in

applicazione delle nuove disposizioni del presente contratto. Qualora

tali nuove domande non venissero accolte, i dirigenti interessati

dovranno rientrare a impegno orario pieno entro quindici giorni dalla

comunicazione da parte dell'azienda o ente del non accoglimento della

domanda. E' fatto salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro ad

esaurimento dall'art. 13 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 Area IV e

III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie.

Art. 111.

Orario di lavoro del dirigente con rapporto

di lavoro a impegno orario ridotto

1. La prestazione lavorativa in impegno orario ridotto non puo'

essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dirigente con

rapporto di lavoro a impegno orario ridotto copre una frazione di

posto di organico corrispondente alla durata della prestazione

lavorativa.

2. Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto puo' essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in

misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della

prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (cinque

o sei giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno

ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana,

del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni

giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno,

in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro

settimanale prevista per il impegno orario ridotto nell'arco

temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto ossia con combinazione delle due modalita' indicate

nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua

distribuzione sono concordati con il dirigente. In presenza di

particolari e motivate esigenze, il dipendente puo' concordare con

l'azienda o ente ulteriori modalita' di articolazione della

prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze

nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'art. 5, comma

3, lettera a) (Confronto), in base alle tipologie del regime orario

giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso

ciascuna azienda o ciascun ente, tenuto conto della natura

dell'attivita' istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro

praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline.

La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione,

di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il

consenso scritto dell'interessato.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

al 50% con orario su due giorni settimanali, puo' recuperare i

ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa

in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'azienda o

ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento

degli istituti contrattuali applicabili.

5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente a

impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto

delle garanzie previste dalle vigenti diposizioni legislative, con

particolare riferimento al decreto legislativo n. 151/2001 e alla

legge n. 104/1992, puo' essere utilizzato per la copertura dei turni

di pronta disponibilita', turni proporzionalmente ridotti nel numero

in relazione all'orario svolto.

6. Nei casi di impegno orario ridotto verticale le prestazioni di

pronta disponibilita' ed i turni sono assicurati per intero nei

periodi di servizio.

7. Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6,

si applica l'art. 27 (Servizio di pronta disponibilita'), con la

precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare

si applica quanto stabilito dall'art. 112 (Trattamento

economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno

orario ridotto). In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile

per i turni, compreso quello previsto dal comma 5 del citato articolo

sulla pronta disponibilita', non puo' superare centodue ore annue

individuali.

8. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

non puo' effettuare prestazioni aggiuntive cosi' come le attivita' di

supporto all'intramoenia.

Art. 112.

Trattamento economico-normativo del dirigente

con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

1. Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si

applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e

contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi

compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta

durata della prestazione e della peculiarita' del suo svolgimento.

2. Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di

lavoro di trenotto ore, puo' essere richiesta l'effettuazione di

prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime

quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti

dell'orario ordinario di lavoro. La misura della massima percentuale

di lavoro supplementare e' pari al 25% della durata dell'orario di

lavoro a impegno orario ridotto concordata ed e' calcolata con

riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale

del dirigente e da utilizzare nell'arco di piu' di una settimana. Nel

caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo

verticale, con prestazione dell'attivita' lavorativa in alcuni mesi

dell'anno, la misura del 25% e' calcolata in relazione al numero

delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare e' ammesso per specifiche e

comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari

situazioni di difficolta' organizzative derivanti da concomitanti

assenze di personale dirigente non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di

tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono

essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro

giornaliero del corrispondente dirigente a impegno orario pieno. In

presenza di un rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo

verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate

entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per

il corrispondente lavoratore a impegno orario pieno e nelle giornate

nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso

pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 82

(Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari

al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai

compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti

rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma

rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale

di maggiorazione di cui al precedente comma 5 e' elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo

orizzontale, verticale e misto e' consentito lo svolgimento di

prestazioni di lavoro straordinario in conformita' a quanto in

generale previsto dall'art. 30 (Lavoro straordinario).

8. Il dirigente puo' rifiutare lo svolgimento di prestazioni di

lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute,

familiari o di formazione professionale.

9. I dirigenti a impegno orario ridotto orizzontale hanno diritto

ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a impegno

orario pieno. I dirigenti a impegno orario ridotto verticale hanno

diritto ad un numero di giorni di ferie e di festivita' soppresse

proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe

le ipotesi il relativo trattamento economico e' commisurato alla

durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di

proporzionalita' si applica anche per le altre assenze dal servizio

previste dalla legge e dal presente C.C.N.L., ivi comprese le assenze

per malattia. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto

verticale, e' comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo

di maternita' e paternita' previsto dal decreto legislativo n.

151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il

relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di

congedo di maternita' o paternita', e' commisurato alla durata

prevista per la prestazione giornaliera. L'assenza per matrimonio, le

assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per

maternita', spettano per intero solo per i periodi coincidenti con

quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento

economico e' commisurato alla durata prevista per la prestazione

giornaliera. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto

verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova

e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi

effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro

a impegno orario ridotto e' proporzionale alla prestazione

lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche,

la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione

individuale di anzianita', l'indennita' di esclusivita' del rapporto

di lavoro, l'indennita' di specificita' medico-veterinaria e

l'indennita' di rischio radiologico, spettanti al dirigente con

rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione

anche d'incarico.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di

obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonche' altri istituti

non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono

applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non

frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario

adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a impegno

orario ridotto sono corrisposte per intero gli assegni familiari ove

spettanti.

Art. 113.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle tipologie

flessibili del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 2, del

presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e procedure di

applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti

articoli:

art. 1 del C.C.N.L. del 5 agosto 1997 e relativo C.C.N.L. di

interpretazione autentica del 17 ottobre 2000, art. 62, comma 5, del

C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 dell'Area IV e art. 1 del C.C.N.L. del 5

agosto 1997 e art. 63, comma 5, del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Assunzioni a tempo determinato);

art. 2 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Accesso al regime ad impegno ridotto);

art. 3 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto);

art. 4 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Trattamento economico-normativo dei dirigenti ad impegno

ridotto);

art. 5 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei

dirigenti);

art. 6 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Incompatibilita');

art. 7 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie (Norma transitoria).

Titolo VIII  
LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Art. 114.

Attivita' libero-professionale intramuraria dei dirigenti

1. In applicazione della legge n. 120/2007 e successive modifiche

ed integrazioni, degli articoli 4, comma 10 e 15-quinquies,

15-duodecies, 15-quattuordecies del decreto legislativo n. 502/1992 e

successive modifiche ed integrazioni e nel rispetto dei principi

dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad

eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8

del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area III, e' consentito lo

svolgimento dell'attivita' libero professionale all'interno

dell'azienda o ente, nell'ambito delle strutture aziendali

individuate con apposito atto adottato dall'azienda o ente e con le

procedure indicate nell'art. 7 comma 5, lettera d) (Contrattazione

collettiva integrativa: soggetti e materie).

2. L'azienda o ente deve intraprendere tutte le iniziative

previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle

direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della

libera professione intramuraria.

3. Le modalita' di svolgimento dell'attivita' libero

professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende o enti con

lo stesso atto di cui al comma 1 nel rispetto dei criteri generali

del presente contratto ivi incluso l'art. 31 (Disposizioni

particolari sull'esercizio dell'attivita' libero professionale),

delle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive

regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attivita'

professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le

finalita' e le attivita' istituzionali dell'azienda o ente e che lo

svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire

l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la

piena funzionalita' dei servizi. Per l'attivita' di ricovero la

valutazione e' riferita anche alla tipologia e complessita' delle

prestazioni.

4. Per attivita' libero professionale intramuraria del personale

medico e sanitario si intende l'attivita' che detto personale

individualmente o in equipe, esercita fuori dell' orario di lavoro e

delle attivita' previste dall'impegno di servizio in regime

ambulatoriale, ivi comprese le attivita' di diagnostica strumentale e

di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle

strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta

dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o

di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui

all'art. 9 del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modifiche

ed integrazioni. Le tipologie di libera professione intramuraria sono

individuate nel successivo art. 115 (Tipologie di attivita' libero

professionali intramuraria).

5. A tal fine, l'azienda o ente negozia in sede di definizione

annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle equipes

interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attivita'

istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle

risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e

con le equipes interessate i volumi di attivita' libero-professionale

intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di

attivita' istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi

paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso

di violazione di quanto concordemente pattuito.

6. Sul mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei

regolamenti aziendali in materia di espletamento di attivita' libero

professionale si rinvia all'art. 72, comma 10, lettera c) (Codice

disciplinare) e al sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione

nazionale vigente.

7. Le regioni, come previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d)

(Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo

sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui

all'art. 5, comma 2, lettera a) del decreto del Presidente del

Consiglio dei ministri del 27 marzo 2000 e nei regolamenti aziendali

sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio

della libera professione sia modulato in conformita' alle vigenti

disposizioni di legge in materia.

Art. 115.

Tipologie di attivita' libero professionale intramuraria

1. L'esercizio dell'attivita' libero professionale avviene al di

fuori dell'impegno di servizio e si puo' svolgere nelle seguenti

forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta

diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene

richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 114, comma 4, (Attivita'

libero professionale intramuraria dei dirigenti);

b) attivita' libero professionale a pagamento, ai sensi

dell'art. 114, comma 4, (Attivita' libero professionale intramuraria

dei dirigenti), svolte in equipe all'interno delle strutture

aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte

dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di

rappresentanza, all'equipe, che vi provvede nei limiti delle

disponibilita' orarie concordate;

c) partecipazione ai proventi di attivita' professionale

richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in

equipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura

sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;

d) partecipazione ai proventi di attivita' professionali, a

pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o

enti) all'azienda o ente anche al fine di consentire la riduzione dei

tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa,

d'intesa con le equipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla

lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via

eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attivita'

istituzionale, dalle aziende o enti ai propri dirigenti allo scopo di

ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive,

soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilita'

anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in

possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipes

interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in

materia.

2-bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare -

eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 24 comma 6

(Orario di lavoro dei dirigenti) - rientrino i servizi di guardia

notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni

di operativita' ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee

di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e

la loro durata. E' inoltre necessario che:

a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni

dell'azienda o ente per l'ottimizzazione delle attivita' connesse

alla continuita' assistenziale;

b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in

tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi

contrattuali;

c) sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con

il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne

complessivamente svolte in azienda o ente, il quale rappresenta il

budget di spesa massimo disponibile;

d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna e' fissata in

euro 480,00 lordi.

3. La presente disciplina e' soggetta a verifiche e monitoraggio

secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.

4. L'attivita' libero professionale e' prestata con le modalita'

indicate nell'art. 5, comma 4 del decreto del Presidente del

Consiglio dei ministri 27 marzo 2000. L'autorizzazione ivi prevista

e' concessa anche nei casi di esercizio di attivita' professionali

svolte in qualita' di specialista in medicina del lavoro o medico

competente nell'ambito delle attivita' previste dal decreto

legislativo n. 81/2008, con esclusione dei dirigenti che versino in

condizioni di incompatibilita' in quanto direttamente addetti alle

attivita' di prevenzione di cui all'art. 118 (Attivita' professionale

dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

Art. 116.

Criteri generali per la formazione delle tariffe

e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai

dirigenti interessati nonche' al personale che presta la propria

collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina

adottata con le procedure dell'art. 114, comma 1, (Attivita' libero

professionale intramuraria dei dirigenti).

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno

conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso

l'art. 1, comma 4, lettera c della legge n. 120/2007, dei seguenti

criteri generali:

a) relativamente alle attivita' ambulatoriali o di diagnostica

strumentale e di laboratorio, la tariffa e' riferita alla singola

prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali

individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 115

(Tipologie di attivita' libero professionale intramuraria) lettera

a), b) e c), la tariffa forfettaria e' definita tenendo conto dei

livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle

quote previste dall'art. 28, commi 1 e seguenti della legge n.

488/1999;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica

strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i

costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci

relative ai compensi del libero professionista, dell'equipe, del

personale di supporto, i costi - pro quota - anche forfetariamente

stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle

apparecchiature nonche' gli altri costi evidenziati dalla aziende o

enti ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera c della legge n.

120/2007;

d) le tariffe di cui alla lettera c) non possono comunque

essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle

vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla

spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione

puo' concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per

gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione

da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di

attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del decreto legislativo n.

124/1998.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini

dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

f) Nell'attivita' libero professionale di equipe di cui

all'art. 115 comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di attivita'

libero professionale intramuraria) la distribuzione della quota parte

spettante ai singoli componenti avviene - da parte delle aziende o

enti - su indicazione dell'equipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui

all'art. 115 comma 1 lettera a) (Tipologie di attivita' libero

professionale intramuraria) comprensive di eventuale relazione

medica, sono definite dalle aziende o enti di concerto con i

dirigenti interessati, con la finalita' di garantire un livello

equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe.

Cio' vale anche per le attivita' di cui alla lettera c) dello stesso

articolo, se svolte individualmente.

h) Per le attivita' di cui alla lettera c), comma 1, dell'art

115. (Tipologie di attivita' libero professionale intramuraria),

svolte in equipe, la tariffa e' definita dalle aziende o enti, previa

convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai

soggetti interessati e d'intesa con i medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi

dell'art. 7, comma 5, lettera d) (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie) cosi' come previsto dall'art. 5,

comma 2, lettera e) del decreto del Presidente del Consiglio dei

ministri del 27 marzo 2000. Dalla ripartizione del fondo previsto

dalla disposizione normativa da ultimo citata, non puo' derivare per

i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio

percepito dai dirigenti che espletano l'attivita' libero

professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai

sensi dell'art. 7, comma 5, lettera d) (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da

attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale,

tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle

tariffe, che con la propria attivita' rende possibile

l'organizzazione per l'esercizio della libera professione

intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun

dirigente, non puo' superare il valore medio attribuito al personale

di cui al comma 2 lettera i).

Art. 117.

Altre attivita' a pagamento

1. L'attivita' di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di

compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o

ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art.

18, comma 1, paragrafo II, lettera c) (Tipologie di incarico).

2. Qualora l'attivita' di consulenza sia chiesta all'azienda o

ente da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di

attivita' aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui

all'art. 115, comma 1, lettera d) (Tipologie di attivita' libero

professionale intramuraria), da esercitarsi al di fuori dell'impegno

di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalita'

sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto,

mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che

disciplini:

i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi

anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili

con l'articolazione dell'orario di lavoro;

il compenso e le modalita' di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni

socio - sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione

tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attivita' non e' in

contrasto con le finalita' ed i compiti istituzionali del Servizio

sanitario nazionale e disciplini:

la durata della convenzione;

la natura della prestazione, che non puo' configurare un

rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;

i limiti di orario dell'impegno, compatibili con

l'articolazione dell'orario di lavoro;

l'entita' del compenso;

motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la

compatibilita' con l'attivita' di istituto.

3. Il compenso per le attivita' di cui alle lettere a) e b) deve

affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad

attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della

consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. Tra le attivita' di cui al presente articolo rientra quella di

certificazione medico legale resa dall'azienda o ente per conto

dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a

favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del

decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965 e successive

modifiche ed integrazioni, fatto salvo quanto previsto ai commi 526 e

527 della legge n. 145/2018. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'art. 114, comma 1 (Attivita' libero

professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina, inoltre, i casi

in cui l'assistito puo' chiedere all'azienda o ente che la

prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed

erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione

alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere

occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto

fiduciario gia' esistente con il dirigente prescelto con riferimento

all'attivita' libero professionale intramuraria svolta

individualmente o in equipe nell'ambito dell'azienda o ente.

6. L'atto aziendale di cui all'art. 114, comma 1, (Attivita'

libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina i casi in

cui le attivita' professionali sono richieste a pagamento da singoli

utenti e svolte individualmente o in equipe, in strutture di altra

azienda o ente del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura

sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le

predette attivita' sono consentite solo se a carattere occasionale e

se preventivamente autorizzate dall'azienda o ente con le modalita'

stabilite dalla convenzione. L'azienda o ente con l'atto richiamato

disciplina in conformita' al presente contratto: il limite massimo di

attivita' di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre

attivita' svolte; l'entita' del compenso dovuto al dirigente e/o

all'equipe che ha effettuato la prestazione; le modalita' di

riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa

spettante all'azienda stabilita in conformita' alle disposizioni

legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lett.c della

legge n. 120/2007.

7. L'atto aziendale di cui all'art. 114, comma 1 (Attivita'

libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine,

l'attivita' professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda

o ente e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che

all'esterno delle strutture aziendali. Tale attivita' puo', a

richiesta del dirigente interessato, essere considerata attivita'

libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per

tale attivita' ovvero considerata come obiettivo prestazionale

incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformita' al

presente contratto.

8. Per le prestazioni di cui al comma 7, l'atto aziendale in

conformita' di quanto previsto dal presente articolo e alle

disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4,

lettera c della legge n. 120/2007, stabilisce per le attivita'

svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi

anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio,

compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

b) l'entita' del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato

la prestazione, ove l'attivita' abbia luogo fuori dell'orario di

lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove

l'attivita' abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della

struttura di appartenenza;

c) le modalita' di attribuzione dei compensi e rimborsi spese;

d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di

diagnostica strumentale e di laboratorio non puo' essere superiore al

50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla

riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15-quinquies,

comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 502/1992 e successive

modifiche ed integrazioni;

e) L'attivita' deve garantire, di norma, il rispetto dei

principi della fungibilita' e della rotazione di tutto il personale

che eroga le prestazioni.

Art. 118.

Attivita' professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

1. L'attivita' professionale intramuraria dei dirigenti del

Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno

istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilita' ed a

migliorare la qualita' complessiva delle azioni di sanita' pubblica,

integrando l'attivita' istituzionale.

2. A tal fine, fatta salva la possibilita' di esercizio

dell'attivita' libero professionale prevista dalle lettera a), b) e

c) del comma 1 dell'art. 115 (Tipologie di attivita' libero

professionale intramuraria) per le quali non si pongono problemi di

incompatibilita' per la natura stessa delle attivita' richieste o del

soggetto richiedente (ad es. assistenza zooiatrica per gli animali

d'affezione), l'attivita' professionale richiesta a pagamento da

terzi e' acquisita ed organizzata dall'azienda o ente, ai sensi della

lettera d) del comma 1 del citato art. 115 (Tipologie di attivita'

libero professionale intramuraria), che individua i dirigenti

assegnati all'attivita' medesima, anche al di fuori delle strutture

aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di

incompatibilita' da verificare in relazione alle funzioni

istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei

componenti le equipes interessate.

Art. 119.

Attivita' non rientranti nella libera professione intramuraria

1. Non rientrano fra le attivita' libero professionali

disciplinate dal presente contratto, ancorche' possano comportare la

corresponsione di emolumenti ed indennita', le seguenti attivita':

a) partecipazione ai corsi di formazione, corsi di laurea,

master e scuole di specializzazione e diploma, in qualita' di

docente;

b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e

professionali;

c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni

presso enti e ministeri (ad es., commissione medica di verifica dello

stato di invalidita' civile e di handicap);

d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi

interventi;

e) partecipazione ai comitati scientifici;

f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria

categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti

sindacali;

g) attivita' professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o

con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non

lucrative di utilita' sociale, organizzazioni e associazioni di

volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa

comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte

dell'organizzazione interessata della totale gratuita' delle

prestazioni;

h) attivita' professionale resa in qualita' di ctu presso i

tribunali.

2. Le attivita' e gli incarichi di cui al comma 1, ancorche' a

carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione

da parte dell'azienda o ente, ove necessaria ai sensi dell'art. 53

del decreto legislativo n. 165/2001, che dovra' valutare se, in

ragione della continuita' o della gravosita' dell'impegno richiesto

nonche' della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano

incompatibili con l'attivita' e gli impegni istituzionali.

3. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di legge,

nessun compenso e' dovuto per le attivita' del comma 1 qualora le

stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto

strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il

principio dell'onnicomprensivita' e di tali funzioni si dovra' tener

conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di

risultato.

Art. 120.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.

2, comma 2 del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza, tempi e

procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia

i seguenti articoli:

art. 54 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Attivita' libero

professionale intramuraria dei dirigenti medici e dei dirigenti del

ruolo sanitario);

art 55 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico e

art. 18,comma 1, del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e

dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Tipologie di attivita' libero professionali);

art. 56 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Disciplina transitoria);

art. 57 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Criteri generali per la

formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi);

art. 58 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Altre attivita' a

pagamento);

art. 59 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Attivita' professionale dei

dirigenti dei dipartimenti di prevenzione);

art. 60 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Attivita' non rientranti

nella libera professione intramuraria);

art. 61 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma di rinvio);

Allegato 9 al C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 I biennio economico

(richiamato dall'art. 65 «Disapplicazioni e sostituzioni» dello

stesso C.C.N.L.) dell'Area IV e Allegato 4 (richiamato dall'art. 67

Disapplicazioni e sostituzioni» dello stesso C.C.N.L.) dell'Area III

con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni

sanitarie.

Titolo IX  
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 121.

Informazione sul Fondo pensione complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dirigenti

alla previdenza complementare negoziale, le aziende ed enti

forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante

iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza

complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto

professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 122.

Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti C.C.N.L.

1. Con l'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ai sensi

dell'art. 2, comma 2, del presente C.C.N.L. (Durata, decorrenza,

tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere

efficacia i seguenti articoli:

art. 39, commi 1, 2 , 3 e 5 del C.C.N.L. del 10 febbraio 2004

come modificato dall'art. 16, comma 2, del C.C.N.L. del 6 maggio 2010

dell'Area IV e Art. 38, commi 1, 2 , 3 e 5 del C.C.N.L del 10

febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalita' di applicazione di

benefici economici previsti da discipline speciali);

art. 11 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 II biennio economico

dell'Area IV e art. 10 del C.C.N.L. dell'8 giugno 2000 II biennio

economico dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria

e delle professioni sanitarie (Verifiche);

art. 60 del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area IV e art. 55

del C.C.N.L. del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Conferme);

art. 8, comma 2 del C.C.N.L. del 17 ottobre 2008 (Entrata a

regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle

professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della

riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica)

dell'Area III.

Art. 123.

Conferme

1. Le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le

Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanita'

continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente

disapplicate dal presente C.C.N.L. negli articoli e nei commi

appositamente riferiti alle disapplicazioni e/o in quanto compatibili

con le disposizioni legislative vigenti nonche' con le previsioni del

presente C.C.N.L..

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 54 ,comma 2, lettera d)

(Integrazione ai criteri per la mobilita' volontaria dei dirigenti),

le parti si danno reciprocamente atto che la mobilita' volontaria non

comporta l'assoggettamento ad un ulteriore periodo di prova.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 10 (Ferie e

recupero festivita' soppresse), le parti si danno reciprocamente atto

che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art.

5, comma 8, del decreto-legge 95 convertito nella legge 135 del 2012

(MEF-Dip. Ragioneria generale Stato prot. 77389 del 14 settembre 2012

e prot. 94806 del 9 novembre 2012 - Dip. funzione pubblica prot.

32937 del 6 agosto 2012 e prot. 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto

della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili

solo nei casi in cui l'impossibilita' di fruire delle ferie non e'

imputabile o riconducibile al dirigente.

Dichiarazione congiunta n. 3

Con riferimento all'art. 72, comma 8, lettera b) (Codice

disciplinare), le parti, in considerazione della gravita' e

reiterazione di aggressioni a personale sanitario, ritengono non piu'

tollerabile tale situazione e ritengono non ulteriormente differibile

l'attivazione da parte delle autorita' competenti e delle aziende ed

enti del S.S.N. di iniziative concrete di contrasto al fine di dare

serenita' al difficile compito degli operatori e di garantire

l'operativita' del servizio.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia

disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima

conoscenza e chiarezza, fra i dirigenti, di una cosi' rilevante e

delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali

riferimenti, avendo finalita' meramente ricognitive, non

costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle

prescrizioni di legge.

Dichiarazione congiunta n. 5

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione

delle molestie sessuali e per la tutela della dignita' delle

lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte

degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie

sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni

gia' fornite con il codice tipo in materia, allegato al C.C.N.L. del

10 febbraio 2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza

sanitaria e delle professioni sanitarie (Art. 43 «Codice di

comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro»).

Dichiarazione congiunta n. 6

Con riferimento all'art. 20, comma 1, (Affidamento e revoca degli

incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure),

le parti auspicano che ci sia un intervento legislativo di

definizione delle procedure e dei requisiti di conferimento degli

incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti delle

professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 251 del 10 agosto

2000.

Dichiarazione congiunta n. 7

Con riferimento all'art. 89 (Indennita' di esclusivita'), le

parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a

garantire la possibilita' di opzione tra rapporto esclusivo o non

esclusivo per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui

all'art. 6 della legge 251 del 10 agosto 2000.

Dichiarazione congiunta n. 8

Con riferimento al sistema di verifica e valutazione dei

dirigenti, le parti si danno reciprocamente atto della necessita' di

rivedere alcuni aspetti della disciplina della valutazione in

particolare per quanto attiene gli effetti della valutazione negativa

dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti si danno reciprocamente atto che l'attivita' di

assistenza alle popolazioni detenute costituisce una rilevante

criticita' con pesanti ricadute in termini di complessita' e

responsabilita' professionali per il personale. In sede di

trattazione delle materie previste dal titolo II sulle relazioni

sindacali, saranno pertanto valutate le peculiari condizioni di

lavoro dei dirigenti che operano nelle predette strutture

penitenziarie.

Dichiarazione congiunta n. 10

In analogia a quanto previsto per il comparto Sanita', le parti

sono concordi nel ritenere che il prossimo rinnovo contrattuale debba

affrontare la questione del riconoscimento, al personale che opera

presso i SERD, di un'indennita' correlata all'obiettivo disagio di

tali attivita'.

Dichiarazione congiunta n. 11

Le parti esprimono l'auspicio che, attraverso futuri interventi

normativi, possa essere risolto il problema del riconoscimento, al

personale medico in attivita' di soccorso mediante elicottero, di una

indennita' di rischio volo, correlata all'obiettivo disagio di tale

attivita'.

Dichiarazione congiunta n. 12

Le parti esprimono l'auspicio che attraverso interventi normativi

o in sede di contrattazione collettiva nazionale, per tutti i

comparti interessati dal fenomeno delle aggressioni e intimidazioni

del personale, in particolare quello del Servizio sanitario nazionale

che svolge compiti istituzionali e di servizio al di fuori o dentro

le strutture sanitarie, si provveda in primo luogo ad opportuni

sistemi di protezione preventiva e, ove occorra, al patrocinio legale

da parte dell'azienda.

Dichiarazione congiunta n. 13

Le parti ritengono opportuno effettuare un approfondimento sulla

possibilita' di includere la retribuzione di posizione parte

variabile nella base di calcolo utile ai fini dell'indennita' premio

di servizio.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |