IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2016 – 2018 DELLA DIRIGENZA SANITARIA

un ausilio alla lettura
delle nuove norme che disciplinano
il rapporto di lavoro

FEDERAZIONE CIMO-FESMED

IL SINDACATO DEI MEDICI

Federazione Sindacale Medici Dirigenti

PREMESSA

Il nuovo contratto collettivo nazionale della dirigenza medica e sanitaria non medica firmato il 19 dicembre scorso in via definitiva chiude un lungo e sofferto negoziato, atteso da otto anni e che si è protratto per ulteriori due anni. Tanti ne sono infatti trascorsi dall'emanazione dell'atto di indirizzo col quale il 26 ottobre 2017 il Comitato di Settore Regioni e Sanità delineava il quadro di riferimento all'interno del quale l'ARAN avrebbe dovuto avviare la negoziazione per la stipula del nuovo contratto collettivo nazionale.

Quell'atto di indirizzo a sua volta era stato adottato a due anni di distanza dalla sentenza 178 del 24 giugno 2015, con la quale la Corte Costituzionale dichiarava l'illegittimità del regime di sospensione della contrattazione collettiva, disposto originariamente per il triennio 2010 – 2012 dal comma 17 del decreto-legge 31 maggio 2010 n. 178 e successivamente prorogato di anno in anno fino al 2015 (legge 23 dicembre 2014, n. 190, comma 254). Sono così trascorsi dieci anni dall'ultimo contratto collettivo nazionale, firmato il 6 maggio 2010, dieci lunghi anni di blocco di ogni incremento economico e di ogni miglioramento normativo.

Questo ritardo avrebbe dovuto indurre le parti ad imprimere alla negoziazione ritmi pressanti, ma ciò non è stato possibile. La mancanza di certezze in ordine alle risorse disponibili, una irragionevole rigidità della parte datoriale, hanno determinato il protrarsi oltre ogni previsione della trattativa, più volte interrotta e ripresa, tanto da costringere CIMO a segnalare l'evidente anomalia alla Corte dei Conti delle singole regioni. Il risultato è che, per la prima volta, nella storia delle relazioni sindacali nel pubblico impiego, è stato firmato un contratto collettivo nazionale già scaduto da quasi un anno.

Le Organizzazioni sindacali CIMO e FESMED hanno affrontato il tavolo contrattuale in modo deciso e responsabile, per tutelare le aspettative dei medici dipendenti del SSN ai quali da anni si chiede un impegno sempre maggiore, a fronte tra l'altro di prospettive di crescita professionale ed economica sempre più labili e incerte. Proprio per quella tutela sono state costrette a contestare molti dei contenuti che la parte datoriale ha voluto inserire nel nuovo contratto, giudicati non condivisibili, soprattutto penalizzanti il lavoro dei medici.

Ecco perché CIMO e FESMED, insieme ad ANPO-ASCOTI-FIALS Medici, non hanno sottoscritto la preintesa firmata lo scorso 24 luglio ritenendo doveroso lanciare un segnale politico forte e chiaro di sostanziale dissenso. Le stesse Organizzazioni Sindacali sono state costrette a firmare il contratto per non precludere la possibilità di presidiarne, in sede decentrata, la corretta applicazione utilizzando al meglio gli spazi negoziali che tale contratto consente. La Commissione Contratto CIMO, insieme con il Centro Studi CIMO e FESMED, stanno predisponendo una serie di strumenti finalizzati a supportare i dirigenti sindacali nel loro difficile compito. Questo volume, curato dal responsabile scientifico del Centro Studi, è uno dei risultati di questo lavoro.

Ringrazio di cuore la Commissione Contratto, il Centro Studi, per questo impegno e ringrazio FESMED, in particolare Giuseppe Ettore e Carmine Gigli, per aver sostenuto e condiviso, sotto l'egida della Federazione CIMO – FESMED, la pubblicazione di questo lavoro, nel comune convincimento che, anche per l'organicità e la completezza della trattazione, possa essere un ausilio insostituibile per tutti coloro che sono impegnati nella missione ancor più ardua e difficile di tutelare i diritti dei professionisti ai quali questo contratto si applica,

IL PRESIDENTE DELLA FEDERAZIONE CIMO FESMED
GUIDO QUICI

INTRODUZIONE

Questo volume è stato redatto partendo dal testo integrale del CCNL della dirigenza sanitaria sottoscritto in via definitiva il 19 dicembre 2019, che già contiene una esposizione organica ed integrata della normativa contrattuale che disciplina i vari istituti del rapporto di lavoro.

Rispetto a quel testo il valore aggiunto che questo volume si propone di mettere a disposizione del lettore è costituito:

1) dall'aver dato ad ogni comma dei 123 articoli del CCNL un titolo che ne sintetizza il contenuto, nell'intento di rendere più immediata l'identificazione delle norme di specifico interesse;
2) dall'aver tradotto in chiaro i riferimenti che nel testo originale richiamano specifiche disposizioni normative, di fonte legislativa o contrattuale senza riportarne, almeno in sintesi il contenuto, rendendo di fatto incomprensibile il testo;
3) dall'aver riportato integralmente, in maniera sistematica, per ogni comma dei vari articoli del CCNL, la disposizione contrattuale previgente, citandone puntualmente la fonte, in modo da rendere esplicito l'iter logico seguito nel declinare con riferimento al nuovo campo di applicazione le singole norme contrattuali
4) dall'aver altresì riportato integralmente le norme di fonte legislativa che costituiscono il presupposto giuridico delle conseguenti norme contrattuali (con particolare riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, testo unico del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, che costituisce il quadro normativo del servizio sanitario nazionale, con specifico riferimento alla disciplina della dirigenza sanitaria).

Un ulteriore ausilio alla lettura del testo è costituito dall'aver utilizzato colori e formati diversi in relazione alle diverse tipologie di contenuti:

- ✓ blu carattere normale: nuove norme contrattuali
- ✓ *blu corsivo incorniciato: norme contrattuali previgenti*
- ✓ *verde corsivo incorniciato: norme di fonte legislativa*
- ✓ rosso: contenuti da porre in evidenza.

L'unico capitolo per il quale non è stato possibile riportare in modo sistematico, per ogni comma dei vari articoli del testo, le norme contrattuali previgenti, è il capitolo relativo ai fondi contrattuali, argomento al quale sarà dedicata una specifica pubblicazione, data l'oggettiva complessità della materia, e considerato il fatto che una verifica della corretta costituzione dei fondi contrattuali postula una applicazione sistematica delle norme che si sono succedute nel tempo, sia di fonte contrattuale che di fonte legislativa, e che hanno dettato i criteri di incremento o decurtazione dei fondi, dalla inziale costituzione all'importo attualmente consolidato.

Spero tanto che questo testo sia concretamente utile a coloro che ai vari livelli istituzionali del sistema sanitario si confrontano con la controparte datoriale nel merito di provvedimenti che hanno un impatto significativo sulla qualità del lavoro e della vita dei professionisti per rendere quei provvedimenti coerenti con irrinunciabili esigenze di carattere personale e professionale, perché questo è il fine ultimo del mio stesso lavoro.

Marzio Scheggi
responsabile scientifico del Centro Studi CIMO

INDICE ANALITICO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 39

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza 39

Articolo 1 Campo di applicazione 39

1. Dirigenti ai quali si applica il contratto 39
2. Personale in mobilità per processi di ristrutturazione 40
3. Riferimento ad Aziende ed Enti 40
4. Riferimenti normativi 41
5. Dirigente responsabile e unità operativa 42
6. Articolazioni aziendali 42
7. Dirigenti di struttura complessa 43
8. Dirigenti delle professioni sanitarie 43

Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 44

1. Periodo di validità del contratto 44
2. Decorrenza degli effetti del contratto 44
3. Applicazione del contratto in sede aziendale 45
4. Periodo di validità del contratto 45
5. Piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto 46
6. Indennità di vacanza contrattuale 47
7. Interpretazione autentica 50

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 53

Capo I Sistema delle relazioni sindacali 53

Articolo 3 Obiettivi e strumenti 53

1. Principi generali che informano il sistema 53
2. Obiettivi del sistema delle relazioni sindacali 53
3. I modelli relazionali in cui si articola il sistema 54
4. Gli istituti della partecipazione 54

5. oggetto della contrattazione integrativa 55
6. Osservatorio sulla contrattazione integrativa 55
Articolo 4 Informazione 56
1. Finalità dell'informazione 56
2. Oggetto dell'informazione 56
3. Modalità dell'informazione 57
4. Materie oggetto di informazione 58
Articolo 5 Confronto 59
1. Finalità del confronto 59
2. Modalità del confronto 60
3. Materie oggetto di confronto 60
Articolo 6 Confronto regionale 64
1. Materie e termini del confronto regionale 64
2. confronto regionale e lavoro precario 71
Articolo 6-bis Organismo paritetico 73
1. Finalità dell'organismo paritetico 73
2. Ambiti di intervento dell'organismo paritetico 74
3. struttura e funzionamento dell'organismo paritetico 75
4. analisi di fattibilità di programmi e progetti 76
5. dati oggetto di informazione semestrale 76
Articolo 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie 76
1. termini della contrattazione integrativa 76
2. finalità della contrattazione integrativa 77
3. soggetti sindacali titolari della contrattazione 77
4. Componenti della delegazione di parte datoriale 80
5. materie oggetto di contrattazione integrativa 80
6. vincoli della contrattazione integrativa 85
Articolo 8 Contrattazione integrativa: tempi e procedure 87

1. durata dei contratti collettivi integrativi 87
2. costituzione della delegazione di parte datoriale 87
3. convocazione dei soggetti sindacali 88
4. materie che non hanno diretta valenza finanziaria 88
5. materie che hanno diretta valenza finanziaria 89
6. controllo sulla compatibilità dei costi 91
7. verifica dell'attuazione dei contratti integrativi 92
8. obblighi informativi nei confronti dell'ARAN 92
Articolo 9 Clausole di raffreddamento 93
1. principi fondanti le relazioni sindacali 93
2. iniziative unilaterali nel periodo di contrattazione 93
3. iniziative unilaterali nel periodo di confronto 94
Articolo 10 decorrenza e disapplicazioni 94
1. norme disapplicate 94
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO 95
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro 95
Articolo 11 Il contratto individuale di lavoro 95
1. la forma ordinaria del rapporto di lavoro 95
2. contenuti del contratto individuale di lavoro 96
3. risoluzione del rapporto di lavoro 99
4. passaggio al part time 99
5. documenti per l'assunzione 100
6. scadenza dei termini per la presentazione dei documenti 102
7. incarico di direzione di struttura complessa 102
8. incarico di direzione di distretto 103
9. incarico al superamento del periodo di prova 103
10. divieto di inserimento di clausole peggiorative 104
11. contratto di incarico 104
12. assunzioni a tempo determinato 104

Articolo 12 periodo di prova 105
1. durata del periodo di prova 105
2. servizio utile al superamento del periodo di prova 106
3. interruzioni del periodo di prova 107
4. trattamento delle assenze durante il periodo di prova 107
5. recesso durante il periodo di prova 108
6. divieto di proroga del periodo di prova 108
7. superamento del periodo di prova 108
8. remunerazione in caso di recesso 109
9. conservazione del posto durante il periodo di prova 109
10. aspettativa per il superamento del periodo di prova 110
11. espletamento del periodo di prova 110
12. dirigenti esonerati dal periodo di prova 111
13. dirigenti esonerabili dal periodo di prova 111
Articolo 13 ricostituzione del rapporto di lavoro 112
1. condizioni e termini per la richiesta di ricostituzione 112
2. termini ed effetti dell'eventuale ricostituzione 113
3. anzianità maturata nel precedente rapporto 113
4. riacquisto della cittadinanza italiana 114
5. Condizioni per la ricostituzione del rapporto di lavoro 114
6. condizioni per la ricostituzione del rapporto di lavoro 115
7. disapplicazione dell'articolo 59 del D.P.R. 761/1979 117
Articolo 14 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti 117
1. opzione tra rapporto esclusivo e non esclusivo 117
2. modalità di esercizio dell'opzione 118
3. disponibilità del dirigente a rapporto esclusivo 119
4. disponibilità del dirigente a rapporto non esclusivo 120
5. misura dell'indennità di esclusività 121

Articolo 15 effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa 122
1. modalità ed effetti del passaggio al rapporto non esclusivo 122
2. modalità ed effetti del passaggio al rapporto esclusivo 124
3. Invarianza del trattamento fondamentale 127
4. Rapporti di lavoro a esaurimento 127
Articolo 16 Decorrenza e disapplicazioni 128
1. Previgenti norme disapplicate 128
Capo II Il sistema degli incarichi dirigenziali 130
Articolo 17 Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale 130
1. principi generali 130
2. incarichi professionali e incarichi gestionali 132
Articolo 18 tipologie d'incarico 135
1. Incarichi dirigenziali conferibili 135
2. Incarichi dirigenziali e anzianità professionale 143
3. equipollenza dei diversi incarichi 145
3-bis numero di posizioni dirigenziali istituibili 146
4. computo dell'anzianità professionale 146
5. cumulo di incarichi 147
6. decorrenza e prima applicazione 148
Articolo 19 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – Criteri e procedure 151
1. istituzione delle diverse tipologie di incarichi 151
2. valore economico degli incarichi dirigenziali 151
3. affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali 151
4. durata degli incarichi dirigenziali 152
5. revoca degli incarichi dirigenziali 153
5-bis. mancato rinnovo a seguito di valutazione negativa 154

5-ter. incarichi diversi per esigenze organizzative 155
6. rinnovo dell'incarico alla scadenza 156
7. avviso di selezione interna 156
8. dirigenti responsabili della selezione 157
9. criteri di selezione 158
10. incarichi e contratto individuale di lavoro 161
11. trattamento economico degli incarichi dirigenziali 162
Articolo 20 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e procedure 162
1. rinvio alle norme di fonte legislativa 162
2. stipula del contratto individuale di lavoro 166
3. durata dell'incarico 167
3-bis. mancato rinnovo a seguito di valutazione negativa 167
3-ter. incarichi diversi per esigenze organizzative 168
4. rinnovabilità dell'incarico 168
5. criteri di conferimento dell'incarico 168
6. trattamento economico dell'incarico 170
Articolo 21 Dirigente ambientale 171
1. abrogazione del profilo di dirigente ambientale 171
2. collocamento in esaurimento dei dirigenti ambientali 171
Articolo 22 Sostituzioni 171
1. sostituzione del direttore di dipartimento 171
2. sostituzione del direttore di struttura complessa 172
3. sostituzione del responsabile di struttura semplice 173
4. sostituzione in caso di cessazione dal servizio 174
5. sostituzione in caso di aspettativa 175
6. disciplina del rapporto del dirigente a tempo determinato 176
7. INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE 177
8. incarico ad interim 179

9. titolarità del provvedimento di incarico 179
Articolo 23 decorrenza e disapplicazioni 180
Capo III Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro 183
articolo 24 orario di lavoro dei dirigenti 183
1. principi generali 183
2. orario normale di lavoro 184
3. precisazioni relative ai dirigenti a rapporto non esclusivo 185
4. ore per attività non assistenziali 186
5. possibile riduzione di 30 minuti delle 4 ore settimanali 187
6. disciplina delle prestazioni aggiuntive 188
7. Articolazione settimanale dell'orario di servizio 189
8. Criteri di articolazione dell'orario di servizio 190
9. presenza continuativa nelle 24 ore del dirigente sanitario 192
10. presenza continuativa nelle 24 ore del veterinario 193
11. diritto alle 11 ore di riposo continuative 194
12. interdisciplinarietà e responsabilizzazione 194
13. rilevazione della presenza in servizio 195
14. durata massima dell'orario di lavoro settimanale 195
15. fruizione delle 11 ore consecutive di riposo 196
15. riposo di 11 ore e attività libero professionale 196
16. incidenza delle assenze sul debito orario 197
17. regolamenti aziendali in materia di orario di lavoro 197
18. programmazione degli orari di servizio 197
Articolo 25 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa 198
1. programmazione degli orari di servizio 198
2. comunicazione della propria presenza in servizio 199
3. congedi e permessi su base oraria 200

Articolo 26 Servizio di guardia 200
1. modalità di espletamento del servizio di guardia 200
2. servizio di guardia e orario di lavoro 201
3. dirigenti tenuti al servizio di guardia 202
4. guardia di unità operativa 202
5. remunerazione delle guardie notturne e/o festive 202
6. turni di guardia remunerabili come prestazioni aggiuntive 205
Articolo 27 servizio di pronta disponibilità 206
1. definizione di pronta disponibilità 206
2. dirigenti tenuti al servizio di pronta disponibilità 206
3. modalità di espletamento del servizio 207
4. pronta disponibilità in un giorno festivo 208
5. disciplina delle ore di lavoro in caso di chiamata 208
6. disciplina dei turni di pronta disponibilità 209
7. remunerazione della pronta disponibilità 209
8. pronta disponibilità e riposo di 11 ore consecutive 210
9. finanziamento degli oneri relativi alla pronta disponibilità 210
Articolo 28 Riposo settimanale 211
1. modalità di fruizione del riposo settimanale 211
2. mancato riposo settimanale 211
3. irrinunciabilità riposo settimanale 212
4. festività coincidenti con la domenica 212
5. eccezioni rispetto al comma precedente 213
Articolo 29 Lavoro notturno 214
1. dirigenti che svolgono lavoro notturno 214
2. limitazioni al lavoro notturno 214
3. inidoneità al lavoro notturno 215
4. remunerazione del lavoro notturno 215
5. rinvio alle norme di fonte legislativa 216

Articolo 30 Lavoro straordinario 216
1. principi generali 216
2. obbligo di esplicita autorizzazione 218
3. remunerazione del lavoro straordinario 219
4. finanziamento degli oneri relativi 220
Articolo 31 Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria 220
1. rapporto tra attività istituzionale e libera professione 220
Articolo 32 Decorrenza e disapplicazioni 221
1. disposizioni disapplicate 221
Capo IV Ferie e festività 223
Articolo 33 Ferie e recupero festività soppresse 223
1. retribuzione spettante nel periodo di ferie 223
2. giorni di ferie in caso di orario settimanale su cinque giorni 224
3. giorni di ferie in caso di orario settimanale su sei giorni 224
4. riduzione del periodo di ferie nei primi tre anni di servizio 225
5. rinvio alla legge 937/1977 articolo 1 lettera a 225
6. rinvio alla legge 937/1977 articolo 1 lettera b 225
7. ferie nell'anno di assunzione o cessazione 226
8. ferie e assenze giornaliere 226
9. irrinunciabilità e non monetizzabilità delle ferie 227
9.bis fruizione delle ferie nel periodo estivo 229
10. monetizzabilità delle ferie in caso di cessazione 230
11. interruzione delle ferie per esigenze di servizio 231
12. termini di fruizione delle ferie annuali 232
13. sospensione delle ferie in caso di malattia 232
14. ferie e assenze per malattia 233
15. programmazione annuale delle ferie 233
Articolo 34 Ferie e riposi solidali 235

1. quantificazione delle ferie cedibili 235
2. procedura per la fruizione dell'istituto 236
3. adempimenti dell'amministrazione 236
4. adempimenti dei dirigenti disponibili alla cessione 236
5. numero di giorni ceduti superiore ai giorni richiesti 236
6. numero di giorni ceduti inferiore ai giorni richiesti 236
7. vincoli per la fruizione dei giorni richiesti 237
8. disponibilità dei richiedenti dei giorni richiesti 237
9. cessazione delle condizioni di necessità 237
10. carattere sperimentale della disciplina 237

Articolo 35 decorrenza e disapplicazioni 238
1. disposizioni disapplicate 238

Capo V Assenze e congedi 239

Articolo 36 Assenze giornaliere retribuite 239
1. casi nei quali sono possibili assenze giornaliere retribuite 239
2. permesso matrimoniale 240
3. disciplina giuridica dei permessi giornalieri retribuiti 241
4. trattamento economico dei permessi giornalieri retribuiti 241

Articolo 37 Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari 242
1. ore di permesso retribuito fruibili nell'anno 242
2. trattamento giuridico delle assenze orarie retribuite 242
3. trattamento economico delle assenze orarie retribuite 243
4. permessi orari retribuiti in caso di part time 243

Articolo 38 Assenze previste da particolari disposizioni di legge 243
1. permessi per l'assistenza a disabili 243
2. programmazione dei permessi per l'assistenza a disabili 244
3. permessi per l'assistenza a disabili in casi di urgenza 244

4. permessi per i donatori di sangue e di midollo 245
5. programmazione dei permessi per donazioni 246
6. ulteriori tipologie di permessi 246

Articolo 39 Congedi per le donne vittime di violenza 247
1. condizioni di fruizione del congedo 247
2. termini per la richiesta di fruizione del congedo 247
3. trattamento economico del congedo 248
4. trattamento giuridico del congedo 248
5. modalità di fruizione del congedo 249
6. diritto al part time 249
7. trasferimento ad altra amministrazione 250
8. cumulabilità con l'aspettativa per motivi personali 251
9. esonero dai turni disagiati 251

Articolo 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici 252
1. ore di permesso retribuito per prestazioni ed esami 252
2. trattamento dei permessi per prestazioni ed esami 252
3. incumulabilità con altre tipologie di assenze 252
4. effetti ai fini del computo del periodo di comporto 252
5. fruizione dei permessi su base giornaliera 253
6. trattamento economico in caso di fruizione giornaliera 253
7. riproporzionamento in caso di part time 254
8. termini di preavviso per la fruizione del permesso 255
9. giustificazione dell'assenza per visite e prestazioni 255
10. inoltro della giustificazione dell'assenza 255
11. visite e prestazioni in concomitanza di malattia 256
12. incapacità lavorativa conseguente a visite e prestazioni 256
13. giustificazione dell'assenza dal proprio domicilio 257
14. assenze ricorrenti per cicli di prestazioni 257

15. modalità alternative di giustificazione delle assenze 257
Articolo 41 Assenze per malattia 258
1. periodo di conservazione del posto di lavoro 258
2. richiesta di ulteriore periodo di comporto 258
3. accertamento preventivo delle prospettive di recupero 259
4. accertamento di inidoneità alla mansione 261
5. casi in cui l'amministrazione può esercitare il recesso 263
6. richiesta di accertamento della idoneità psico-fisica 264
7. provvedimenti in caso di accertamento di una inidoneità 265
8. malattia e anzianità di servizio 265
9. tutela degli affetti da TBC 265
10. trattamento economico delle assenze per malattia 266
11. assenze per ricovero in day hospital 267
12. comunicazione dell'assenza per malattia 267
13. comunicazione del domicilio durante l'assenza 268
14. obbligo di reperibilità durante il periodo di assenza 269
15. assenza durante le fasce di reperibilità 269
16. infermità riconducibile a responsabilità di terzi 269
Articolo 42 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita 270
1. esclusione dal computo delle assenze per malattia 270
2. attestazione di patologie richiedenti terapie salvavita 271
3. assenze dovute ad effetti collaterali di terapie salvavita 271
4. certificazioni attestanti la tipologia di assenze 272
5. procedura per il riconoscimento della grave patologia 272
6. decorrenza delle disposizioni di cui al presente articolo 272
7. estensione della disciplina ai donatori di organi tra vivi 272
Articolo 43 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio 273

1. trattamento giuridico ed economico in caso di infortuni 273
2. infermità da causa di servizio 274
Articolo 44 Congedi dei genitori 275
1. rinvio al decreto legislativo 151/2001 275
2. trattamento economico del congedo di maternità 277
3. retribuzione dei primi 30 giorni del congedo parentale 278
4. congedi per la malattia dei figli 280
5. giorni festivi compresi in un periodo di congedo 281
6. termini per la richiesta di fruizione del congedo 282
7. riduzione dei termini per la richiesta del congedo 283
Articolo 45 Congedo parentale su base oraria 284
1. possibilità di fruizione del congedo parentale su base oraria 284
Articolo 46 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche 285
1. diritti dei dirigenti sopposti a progetti di recupero 285
2. assistenza a congiunti sottoposti a progetti di recupero 286
3. computo delle assenze ai fini per periodo di comporto 286
4. termini per la ripresa dell'attività lavorativa 287
5. provvedimenti in caso di rifiuto delle terapie 288
6. possibilità di sospensione dei benefici concessi 288
7. conseguenze del mancato rientro in servizio 288
Articolo 47 Richiamo alle armi 289
1. trattamento giuridico ed economico 289
2. casi non contemplati dall'articolo 1799 290
3. rientro in servizio al termine del periodo di richiamo 290
Articolo 48 Unioni civili 290
1. applicazione della normativa contrattuale alle unioni civili 290
Articolo 49 Decorrenza e disapplicazioni 291
1. disposizioni disapplicate 291

ASPETTATIVA 294
Aspettativa per motivi personali 294
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 10) 294
1. aspettativa per esigenze personali – condizioni e limiti 294
2. intervallo fra due aspettative 294
3. modalità di calcolo della durata possibile 294
4. aspettativa e assenze per malattia 294
5. trattamento dell'aspettativa per l'assistenza ai figli 295
6. possibilità di revoca o interruzione dell'aspettativa 295
7. licenziamento senza preavviso per mancato rientro 295
8. ulteriori motivi di concessione dell'aspettativa 295
9. recesso ed esonero dal periodo di preavviso 296
Altre aspettative previste da disposizioni di legge 298
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 11) 298
1. aspettativa per cariche pubbliche elettive e cooperazione 298
2. aspettativa per motivi di studio 299
3. aspettativa per ricongiungimento familiare 299
4. durata e revoca dell'aspettativa per ricongiungimento 299
5. periodo di servizio per ulteriori aspettative 300
Capo VI Formazione 303
Articolo 50 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata 303
1. finalità della formazione e dell'aggiornamento 303
2. risorse destinate annualmente ad iniziative di formazione 303
3. obiettivi specifici delle iniziative di formazione 305
4. disciplina della partecipazione ad iniziative di formazione 306
5. disciplina della formazione facoltativa 307
6. ulteriori istituti fruibili per iniziative di formazione 308
7. aree di partecipazione dei dirigenti all'attività didattica 308

8. disciplina e remunerazione dell'attività didattica 311
9. rinvio all'articolo 16-bis del decreto legislativo 502/1992 312
Articolo 51 Formazione continua ed ECM 312
1. valenza strategica della formazione continua 312
2. programmazione nazionale della formazione continua 314
3. obblighi dell'azienda in materia di formazione continua 317
4. disciplina applicabile in caso di inadempienza dell'azienda 318
5. sanzioni in caso di mancata acquisizione dei crediti 320
6. sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti 321
7. coerenza delle iniziative di formazione 321
Congedi per la formazione 323
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 19) 323
1. termini per la fruizione del congedo per la formazione 323
2. trattamento giuridico ed economico del congedo 324
3. modalità di richiesta del congedo per la formazione 325
4. criteri di priorità nell'accoglimento delle istanze 325
5. differimento della fruizione del congedo richiesto 325
6. interruzione del congedo per grave infermità 326
7. reiterazione della fruizione del congedo 326
8. trattamento previdenziale del congedo per la formazione 326
Articolo 52 Comando finalizzato 327
1. sedi ove è possibile la fruizione del comando finalizzato 327
2. limiti alla fruizione del comando finalizzato 327
3. possibilità di remunerazione del comando finalizzato 328
4. comando finalizzato e anzianità di servizio 328
5. conferma disapplicazioni 328
Articolo 53 Decorrenza e disapplicazioni 329
1. disposizioni disapplicate 329
Capo VII Mobilità 330

Articolo 54 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti 330
1. rinvio all'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001 330
2. norme fondamentali in materia di mobilità volontaria 330
3. Disapplicazione dell'articolo 20 del CCNL 1998_2001 332
Comando 333
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 21) 333
1. termini e condizioni dell'istituto del comando 333
2. limiti all'applicazione dell'istituto del comando 333
3. indisponibilità del posto del dirigente comandato 333
4. disponibilità del posto temporaneamente coperto 333
5. applicabilità del comando durante il periodo di prova 333
Mobilità interna 335
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 16) 335
1. mobilità interna e incarichi dirigenziali 336
2. mobilità a domanda 336
3. mobilità d'urgenza e incarichi dirigenziali 336
4. condizioni e limiti della mobilità d'urgenza 337
5. mobilità d'urgenza per sostituire il direttore di struttura 337
6. mobilità interna conseguente a ristrutturazione aziendale 337
7. mobilità concernente dirigenti sindacali 338
accordi di mobilità 338
(CCNL 1994_1997 – articolo 31) 338
1. ricollocazione in caso di ristrutturazioni organizzative 338
Capo VIII Verifica e valutazione dei dirigenti 339
Articolo 55 Obiettivi e principi della valutazione 339
1. finalità della valutazione 339
Articolo 56 Procedure di valutazione 340
1. obbligo di adozione di un regolamento aziendale 340

2. conservazione degli esiti delle diverse valutazioni 343
3. preventiva definizione dei criteri di valutazione 344
4. principi che devono improntare le procedure di valutazione 345
5. oggetto della valutazione 347

Articolo 57 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti 348

1. organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti 348
2. valutazioni che competono al collegio tecnico 349
3. regolamento di funzionamento del collegio tecnico 350
4. valutazioni che competono all'organismo indipendente 351
5. relazioni tra valutazione di prima e di seconda istanza 352

Articolo 58 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione 353

1. valutazioni di competenza dell'organismo indipendente 353
2. valutazione positiva dell'OIV e retribuzione di risultato 354
3. valutazione dell'OIV e del collegio tecnico 354
4. valutazione positiva dell'OIV per i dirigenti neoassunti 355

Articolo 59 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico 356

1. aspetti che concorrono alla valutazione del collegio tecnico 356
2. effetti della valutazione positiva del collegio tecnico 360

Articolo 60 La valutazione negativa 362

1. diritto al contraddittorio in caso di valutazione negativa 362

Articolo 61 Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione 363

1. rinvio alla previgente normativa contrattuale 363
1. effetti della valutazione negativa – incarichi gestionali 363
1. effetti della valutazione negativa – incarichi professionali 365
2. valutazione negativa – incarichi professionali di base 366

3. modalità ed effetti della revoca dell'incarico dirigenziale 366
4. responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi 367
Articolo 62 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico 367
1. diritto al contraddittorio in caso di esito negativo 367
2. esiti della valutazione sui direttori di struttura complessa 368
3. valutazione negativa del collegio tecnico: altri incarichi 369
4. valutazione negativa del collegio tecnico: incarichi di base 370
5. valutazione negativa e retribuzione di posizione 371
6. facoltà di recesso da parte dell'azienda 372
7. rivalutazione in caso di valutazione negativa 372
Articolo 63 Decorrenza e disapplicazioni 373
1. norme disapplicate 373
Capo IX Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale 375
Articolo 64 Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale 375
1. dirigenti autorizzati all'utilizzo del mezzo proprio 375
2. integrazione della copertura assicurativa dei mezzi propri 376
3. massimali delle polizze di cui ai commi 1 e 2 376
4. rivalsa sugli importi liquidati a titolo di risarcimento 376
5. spese sostenute per spostamenti per ragioni di servizio 377
6. conferma di disapplicazioni 377
Articolo 65 Copertura assicurativa per la responsabilità civile 377
1. copertura assicurativa dei professionisti 377
2. salvaguardia di eventuali iniziative regionali 380
3. obblighi informativi in materia di coperture assicurative 380
Articolo 66 Sistemi per la gestione del rischio 381
1. importanza della cultura della sicurezza 381

2. sistemi di valutazione e certificazione della qualità 382
3. obbligo di dotarsi di sistemi per la gestione del rischio 382
4. modalità di gestione e ricomposizione dei conflitti 383
5. ruolo dei dirigenti 383
6. linee di indirizzo regionali 384
Articolo 67 Patrocinio legale 384
1. tutela dei dirigenti sottoposti a procedimento 384
2. disciplina dell'utilizzo di un legale di fiducia del dirigente 385
3. costituenti condizioni di procedibilità 386
4. copertura dei costi aziendali per la tutela legale 386
5. diritto di rivalsa in caso di dolo o colpa grave 387
6. conferma di disapplicazione 387
Articolo 68 Decorrenza e disapplicazioni 387
1. norme disapplicate 387
Capo X Responsabilità disciplinare 389
Articolo 69 Principi generali 389
1. La responsabilità disciplinare nel quadro normativo vigente 389
2. distinzione tra responsabilità disciplinare e dirigenziale 390
3. le diverse responsabilità del dirigente sanitario 392
4. la regolamentazione del procedimento disciplinare 394
Decreto legislativo 165/2001 – articolo 55-bis – forme e termini del procedimento disciplinare 395
1. responsabilità del procedimento per le infrazioni minori 395
2. ufficio procedimenti disciplinari per tutte le altre infrazioni 395
3. Gestione unificata dell'ufficio procedimenti disciplinari 395
4. Disciplina del procedimento 396
4.1 Segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari 396
4.2 contestazione dell'addebito e convocazione a difesa 396
4.3 Modalità di esercizio del diritto di difesa del dipendente 397

4.4 Termini per la conclusione del procedimento 397
4.5 comunicazioni all'ispettorato della funzione pubblica 398
5. comunicazioni relative al procedimento disciplinare 398
6. possibilità di acquisire elementi da altre amministrazioni 398
7. sanzioni previste in caso di mancata collaborazione 399
8. disciplina dei procedimenti in caso di trasferimento 399
9. disciplina dei procedimenti in caso di cessazione 400
9-bis. nullità di clausole peggiorative 400
9-ter. termini del procedimento da considerarsi perentori 401
Articolo 70 obblighi del dirigente 402
1. l'obbligo di diligenza e di fedeltà 402
2. obbligo di rispetto dei codici di comportamento 403
3. obblighi specifici del dirigente sanitario 406
4. altri obblighi del dirigente sanitario 412
5. norme in materia di incompatibilità 412
Articolo 71 Sanzioni disciplinari 416
1. tipologie di sanzioni applicabili ai dirigenti sanitari 416
2. sanzioni specifiche previste dal decreto legislativo 165 417
3. forme e termini del procedimento disciplinare 419
4. prerogative dell'ufficio procedimenti disciplinari 420
5. casi in cui la conclusione è del direttore generale 421
6. requisiti della contestazione dell'addebito 422
7. mancanze sanzionate nel biennio precedente 422
8. possibile contestuale contestazione di altre responsabilità 423
9. rinvio all'articolo 55-quater del decreto legislativo 165 424
Decreto legislativo 165/2001, articolo 55-quater 424
1. mancanze per le quali è previsto il licenziamento 424
1-bis. definizione di falsa attestazione della presenza 427
3. flagranza delle mancanze punibili col licenziamento 427

procedimento in caso di falsa attestazione della presenza 428
3-bis. immediata sospensione cautelare 428
3-ter. contestuale contestazione dell'addebito 428
3-quater. denuncia all'autorità giudiziaria 429
3-quinquies. omessa attivazione del procedimento 430
Articolo 72 codice disciplinare 431
1. criteri di graduazione della sanzione 431
2. recidiva nel biennio di mancanze con sanzioni conservative 432
3. commissione contestuale di mancanze diverse 433
4. mancanze sanzionabili con la censura scritta o la multa 434
5. sospensione dal servizio fino ad un massimo di 15 giorni 437
6. sospensione dal servizio fino ad un massimo di tre mesi 438
7. sospensione dal servizio da tre giorni a tre mesi 439
8. sospensione dal servizio da tre giorni a sei mesi 439
9. possibile differimento della sospensione dal servizio 446
10. mancanze cui si applica la sanzione del licenziamento 447
10.1 con preavviso 448
10.2 senza preavviso 454
11. mancanze non previste ai commi precedenti 461
12. obblighi informativi in materia disciplinare 462
13. entrata in vigore del codice disciplinare 463
Articolo 73 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare 464
1. Condizioni e limiti della sospensione cautelare 464
2. Computo del periodo di sospensione cautelare 465
3. sospensione cautelare e anzianità di servizio 465
Articolo 74 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale 466
1. sospensione cautelare obbligatoria 466

2. sospensione cautelare facoltativa 467
3. ulteriori casi di sospensione cautelare obbligatoria 468
4. delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001 469
5. delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001 472
6. termini della sospensione in corso di procedimento penale 473
7. trattamento economico del dirigente sospeso dal servizio 475
8. effetti della sentenza penale definitiva di assoluzione 475
9. effetti dell'esito del procedimento disciplinare riattivato 476
10. rinvio all'articolo 55-quater del decreto 165/2001 477

Articolo 75 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale 478

1. rinvio all'articolo 55-ter del decreto legislativo 165/2001 478
2. sospensione del procedimento disciplinare 482
3. ripresa del procedimento disciplinare 482
4. riammissione all'esito di una sentenza di assoluzione 484
5. diritti del dirigente in caso di riammissione in servizio 486
6. riapertura del procedimento disciplinare 486

Articolo 76 La determinazione concordata della sanzione 488

1. condizioni per l'applicazione della procedura conciliativa 488
2. limiti della sanzione concordata 488
3. modalità e termini per la proposta di conciliazione 489
4. contenuti della proposta di conciliazione 491
5. modalità e termini di accettazione della proposta 492
6. sviluppi dell'accettazione della proposta di conciliazione 492
7. formalizzazione dell'accordo in caso di esito positivo 493
8. mancato accordo in caso di esito negativo 493
9. termini per la conclusione della procedura di conciliazione 494

Articolo 77 Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare 495

1. indennità supplementare in luogo della reintegrazione 495
2. incremento dell'indennità supplementare 496
3. voci incluse ed escluse dall'indennità supplementare 497
4. accettazione dell'indennità supplementare 498
5. accettazione dell'indennità supplementare e mobilità 499
Articolo 78 Norme finali 500
1. monitoraggio dei procedimenti disciplinari intrapresi 500
2. reintegrazione in soprannumero 501
Articolo 79 Decorrenza e disapplicazioni 503
1. norme disapplicate 503
TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI 506
Articolo 80 Trattamento di trasferta 506
1. diritti del dirigente in trasferta 506
2. trasferta in particolarissime condizioni operative 510
3. diritto ad una anticipazione sui rimborsi dovuti 511
4. rimborso delle spese di trasporto di strumenti e materiali 512
5. disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio 512
6. rinvio alle norme di fonte legislativa 513
7. Vincolo di compatibilità economica 513
8. Conferma di disapplicazioni 513
Articolo 80-bis Welfare integrativo 513
1. benefici di natura assistenziale e sociale 513
2. finanziamento del welfare integrativo 514
Articolo 81 Decorrenza e disapplicazioni 514
1. norme disapplicate 514
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI 515
Capo I Struttura della retribuzione 515
Articolo 82 Retribuzione e sue definizioni 515

1. corresponsione della retribuzione 515
2. differenti nozioni di retribuzione 515
3. retribuzione giornaliera 518
4. retribuzione oraria 518
5. rinvio alle clausole contrattuali 518
Articolo 83 struttura della retribuzione 519
1. voci della retribuzione 519
2. assegni familiari 522
Articolo 84 Decorrenza e disapplicazioni 522
1. norme disapplicate 522
Capo II Stipendio tabellare 523
Articolo 85 Incrementi dello stipendio tabellare 523
1. incrementi mensili lordi 523
2. conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale 524
3. Importo complessivo annuo dello stipendio tabellare 524
Articolo 86 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento 525
1. campo di applicazione 525
2. incrementi mensili dei dirigenti medici e veterinari 525
3. incrementi mensili ex medici condotti 526
4. conferma delle previgenti disposizioni contrattuali 526
Articolo 87 Effetti dei nuovi stipendi tabellari 527
1. effetti degli incrementi degli stipendi tabellari 527
2. diritti dei dirigenti collocati in quiescenza 528
Articolo 88 Retribuzione individuale di anzianità 529
1. disciplina della retribuzione individuale di anzianità 529
Articolo 89 Indennità di esclusività 530
1. rinvio alla normativa contrattuale previgente 530
2. esperienza professionale ai fini dell'indennità di esclusività 532

3. importi dell'indennità di esclusività della dirigenza sanitaria 533
4. importi dell'indennità di esclusività della dirigenza medica 533
Articolo 90 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa 535
1. rinvio alla normativa contrattuale previgente 535
2. importo dell'indennità di struttura complessa 535
Articolo 90 bis Indennità di specificità medico – veterinaria 536
1. importo dell'indennità di specificità medico veterinaria 536
2. indennità di specificità dei dirigenti di ex II livello 539
Articolo 90 ter una tantum 540
1. Importi dovuti ai diversi profili professionali 540
2. Effetti sugli incrementi stipendiali 540
3. Importi dovuti al personale part time 540
Capo III Retribuzione di posizione e di risultato 541
Articolo 91 Retribuzione di posizione 541
1. retribuzione di posizione e incarichi dirigenziali 541
2. composizione della retribuzione di posizione 542
3. valori attuali della retribuzione di posizione 543
4. abolizione della RPMU e della differenza sui minimi 545
5. copertura degli incrementi della retribuzione di posizione 546
6. valori massimi annui lordi della retribuzione di posizione 547
7. decurtazione della retribuzione di posizione 549
8. determinazione della retribuzione di posizione 549
9. criteri e parametri per la graduazione delle funzioni 550
10. rilevanza delle funzioni e valore economico dell'incarico 553
11. retribuzione di posizione ed esclusività del rapporto 554
12. conferma di previgenti disposizioni 554
Articolo 92 Clausola di garanzia 555
1. valore minimo garantito della retribuzione di posizione 555

2. importi minimi della retribuzione di posizione complessiva 556
3. cadenze temporali della relativa valutazione 556
4. modalità di perequazione 556
Articolo 93 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione 557
1. regolamento aziendale della retribuzione di risultato 557
2. finalità della retribuzione di risultato 557
3. assegnazione degli obiettivi e dei livelli prestazionali 558
4. erogazione della retribuzione di risultato 560
5. rinvio al comma 3 dell'articolo 65 del CCNL 1994_1997 561
6. quota del fondo di risultato per remunerare la performance 562
7. maggiorazione della retribuzione di risultato 562
8. entità minima della maggiorazione 562
9. dirigenti ai quali la maggiorazione può essere attribuita 562
Articolo 93-bis Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti 563
1. monitoraggio delle assenze dei dirigenti 563
2. interventi finalizzati a disincentivare il fenomeno 564
Capo IV I Fondi 565
Articolo 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi 565
1. istituzione del fondo 565
2. costituzione iniziale del fondo 565
3. incrementi stabili del fondo 566
4. incrementi annuali del fondo 569
5. vincoli da rispettare negli incrementi del fondo 569
6. rinvio al decreto legislativo 75/2017 569
7. utilizzo del fondo per la retribuzione degli incarichi 572
Articolo 95 Fondo per la retribuzione di risultato 573
1. data di istituzione del fondo 573
2. costituzione iniziale del fondo 573

3. incrementi stabili del fondo 574
4. incrementi annuali del fondo 575
5. vincoli da rispettare negli incrementi del fondo 580
6. rinvio al decreto legislativo 75/2017 580
7. utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato 581
8. obbligo di integrale utilizzo delle risorse dei fondi 581
9. trasferimento di risorse dal fondo di risultato 582
10. quota minima destinata alla retribuzione di risultato 582
11. mantenimento delle quote di riparto del fondo 583
12. utilizzo degli eventuali residui dei fondi pregressi 583
Articolo 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro 584
1. data di istituzione del fondo 584
2. costituzione iniziale del fondo 584
3. incrementi stabili del fondo 584
4. incrementi annuali del fondo 587
5. utilizzo del fondo 587
6. rinvio al decreto legislativo 75/2017 588
Capo V Compensi correlati alle condizioni di lavoro 589
Articolo 97 Compensi correlati alle condizioni di lavoro 589
1. emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro 589
Articolo 98 Indennità per servizio notturno e festivo 589
1. indennità per servizio notturno 589
2. indennità per servizio festivo 590
3. fondo cui afferiscono le indennità notturna e festiva 591
Articolo 99 Indennità di rischio radiologico 591
1. destinatari dell'indennità in ragione dell'inquadramento 591
2. altri destinatari dell'indennità di rischio radiologico 592
3. accertamento del rischio da radiazioni 593
4. fondo al quale afferisce l'indennità di rischio radiologico 594

5. riposo biologico per rischio radiologico 594
Articolo 100 Indennità di ufficiale di polizia giudiziaria 595
1. rinvio alla previgente normativa contrattuale 595
2. fondo al quale afferisce l'indennità di polizia giudiziaria 596
3. rideterminazione dell'indennità di polizia giudiziaria 597
Articolo 101 Indennità di bilinguismo 598
1. importo dell'indennità di bilinguismo 598
2. disciplina dell'indennità di bilinguismo 598
3. fondo al quale afferisce l'indennità di bilinguismo 599
4. limiti di applicabilità dell'indennità di bilinguismo 599
Articolo 102 decorrenza e disapplicazioni 601
1. norme disapplicate 601
Articolo 103 decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti" 602
1. disapplicazione complessiva delle norme previgenti 602
TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 603
Articolo 104 Termini di preavviso 603
1. termini di preavviso in caso di recesso dell'azienda 603
2. termini di preavviso in caso di recesso del dirigente 604
3. decorrenza dei termini di preavviso 604
4. indennità sostitutiva del preavviso 604
5. possibilità di risoluzione consensuale 605
6. divieto di fruizione delle ferie nel periodo di preavviso 605
7. computo del periodo di preavviso nell'anzianità di servizio 605
8. decesso o inidoneità a qualsiasi proficuo servizio 606
9. computo dell'indennità di mancato preavviso 607
Articolo 105 Cause di cessazione del rapporto di lavoro 608
1. motivi di cessazione del rapporto di lavoro 608
2. collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età 610

3. dimissioni volontarie 611
Articolo 106 Comitato dei Garanti 612
1. obbligatorietà del parere del Comitato dei Garanti 612
2. nomina del presidente del Comitato dei Garanti 616
3. nomina degli altri due componenti del Comitato dei Garanti 616
4. termini per la nomina del Comitato dei Garanti 617
5. termini per il parere del Comitato dei Garanti 617
6. durata in carica del Comitato dei Garanti 618
Articolo 107 Decorrenza e disapplicazioni 619
1. norme disapplicate 619
TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO 621
Capo I Rapporto di lavoro a tempo determinato 621
Articolo 108 Assunzioni a tempo determinato 621
1. rinvio all'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001 621
2. Durata massima dei contratti a tempo determinato 623
3. numero massimo di contratti a tempo determinato 623
4. Situazioni che consentono di derogare il comma 3 624
5. procedure selettive dei dirigenti a tempo determinato 624
6. Fattispecie specifiche di contratti a tempo determinato 625
7. contratto di lavoro dei dirigenti assunti in sostituzione 628
8. part time e contratti a tempo determinato 628
9. risoluzione automatica del rapporto di lavoro 629
10. divieto di trasformazione a tempo indeterminato 629
11. rinvio all'articolo 20 del decreto legislativo 81 del 2015. 631
12. applicazione dell'articolo 15-septies 632
Articolo 109 Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato 634
1. confronto con il rapporto di lavoro a tempo indeterminato 634

2. il periodo di prova nei rapporti a tempo determinato 638
3. documentazione nei rapporti a tempo determinato 638
4. il preavviso nei rapporti a tempo determinato 640
5. valutazione dei rapporti a tempo determinato 640
6. obblighi formativi nei confronti dei dirigenti a termine 641
7. rapporti a tempo determinato e anzianità di servizio 641
8. retribuzione di posizione e di risultato 641

Capo II Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto 642

Articolo 110 Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto 642

1. condizioni per l'accesso all'impegno orario ridotto 642
2. numero di rapporti a impegno orario ridotto 647
3. presentazione dell'istanza da parte dell'interessato 647
4. termini per l'accettazione dell'istanza 648
5. risparmi di spesa derivanti dal passaggio al part time 649
6. possibilità di elevare il numero di accessi al part-time 650
7. situazioni nelle quali l'accesso al part time è un diritto 650
8. contratto di lavoro individuale e passaggio al part time 652
9. divieto di part time per i titolari di incarichi gestionali 652
10. dirigenti a rapporto non esclusivo 653
11. licenziamento per violazione del rapporto esclusivo 653
12. dirigenti già in regime ad impegno orario ridotto 654

Articolo 111 Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto 655

1. durata minima dell'impegno orario ridotto 655
2. modalità tipo di espletamento dell'impegno orario ridotto 656
3. ulteriori modalità di espletamento dell'orario ridotto 657
4. possibilità di recupero di ritardi e permessi 658
5. orario ridotto orizzontale e pronta disponibilità 659

6. impegno orario ridotto di tipo verticale pronta disponibilità 659
7. limitazioni al lavoro supplementare 659
8. impegno orario ridotto e libera professione intramoenia 660

Articolo 112 Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto 660

1. equiparazione rispetto al dipendente a tempo pieno 660
2. impegno orario ridotto e lavoro supplementare 661
3. condizioni e limiti per la richiesta di lavoro supplementare 662
4. limite delle ore di lavoro supplementare 662
5. remunerazione delle ore di lavoro supplementare 662
6. ore di lavoro supplementare eccedenti il limite del 25% 663
7. limitazioni alle ore di lavoro straordinario 664
8. rifiuto di prestare ore di lavoro supplementare 664
9. ferie, permessi e congedi del dirigente part-time 664
10. trattamento fondamentale del dirigente part-time 666
11. trattamento accessorio del dirigente part-time 668
12. assegni familiari al dirigente a impegno orario ridotto 668

Articolo 113 Decorrenza e disapplicazioni 669

1. norme disapplicate 669

TITOLO VIII LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA 671

Articolo 114 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti 671

1. obbligo di consentire la libera professione intramuraria 671
2. gli obblighi aziendali in materia di libera professione 683
3. disciplina della libera professione intramoenia 684
4. oggetto dell’attività libero professionale intramoenia 685
5. programmazione delle prestazioni 686
6. violazioni delle norme in materia di libera professione 687
7. linee di indirizzo regionali in materia di libera professione 687

Articolo 115 Tipologie di attività libero professionale intramuraria 687

1. le diverse forme di libera professione intramoenia 687
2. le prestazioni aggiuntive 690

2-bis – guardie notturne in regime libero professionale 691

3. monitoraggio applicativo 692
4. la libera professione del medico competente 693

Articolo 116 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi 694

1. criteri per l'attribuzione dei proventi ai dirigenti interessati 694
2. criteri per la fissazione delle tariffe 695
3. incentivi per altri ruoli professionali 705

Articolo 117 Altre attività a pagamento 705

1. consulenze per lo svolgimento di compiti istituzionali 705
2. consulenze richieste all'azienda da soggetti terzi 706
3. modalità di erogazione del compenso ai professionisti 708
4. certificazioni medico legali per conto dell'INAIL 709
5. assistenza domiciliare in regime libero professionale 711
6. prestazioni libero professionali erogate in altra struttura 712
7. attività professionale richiesta da terzi all'azienda 715
8. disciplina delle attività richieste da terzi all'azienda 716

Articolo 118 Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione 718

1. l'attività libero professionale nell'area della prevenzione 718
2. attività professionale nell'area della prevenzione 719

Articolo 119 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria 720

1. attività che non sono prestazioni libero professionali 720
2. autorizzazione preventiva allo svolgimento di tali attività 721
3. attività effettuate per ragioni istituzionali 723

Articolo 120 Decorrenza e disapplicazioni 723
1. norme disapplicate 723
TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI 725
Articolo 121 Informazione sul Fondo Pensione Complementare 725
1. Obblighi informativi delle aziende 725
Articolo 122 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL 725
1. Norme disapplicate 725
Articolo 123 conferme 726
1. Norme confermate 726

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Articolo 1
Campo di applicazione

1. Dirigenti ai quali si applica il contratto

Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'articolo 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'articolo 6 del medesimo CCNQ.

Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, individuati dall'articolo 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1° febbraio 2008.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 1, comma 1)

2. Personale in mobilità per processi di ristrutturazione

Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità 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 società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino – ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione – si applica il presente contratto sino l'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 1, comma 2)

3. Riferimento ad Aziende ed Enti

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'articolo 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 13 luglio 2016 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti".

Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'articolo 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti."

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 1, comma 6)

4. Riferimenti normativi

Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "decreto legislativo 165/2001". Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "decreto legislativo 502/1992".

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

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 1, comma 5)

5. Dirigente responsabile e unità operativa

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 "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

6. Articolazioni aziendali

Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel decreto legislativo 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti.

Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel decreto legislativo 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 1, comma 7)

7. Dirigenti di struttura complessa

Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal decreto legislativo 254 del 2000.

Il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico) lettere b), c) e d). Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal decreto legislativo 254 del 2000.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 1, comma 8)

8. Dirigenti delle professioni sanitarie

I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo sono indicati come "dirigenti delle professioni sanitarie".

Articolo 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Periodo di validità del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 2, comma 1)

2. Decorrenza degli effetti del contratto

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.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 2, comma 2)

3. Applicazione del contratto in sede aziendale

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.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 2, comma 3)

4. Periodo di validità del contratto

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.

Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'articolo 48, comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 2, comma 4)

I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 48, comma 3)

5. Piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto

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 né procedono ad azioni dirette.

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

(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 2, comma 5)

6. Indennità di vacanza contrattuale

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'articolo 47 bis comma 1 del decreto legislativo 165/2001, è 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 è 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 sarà 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 165/2001, fermo restando – per il triennio 2019-2021 – quanto previsto in materia dall'articolo 1, comma 440, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 47-bis, comma 1)

Nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali riguardanti il personale in regime di diritto pubblico relativi al triennio 2019-2021, a valere sulle risorse a copertura degli oneri di cui ai commi 436 e 438, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione:

a) *dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché degli analoghi trattamenti disciplinati dai provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,42 per cento dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019 e dello 0,7 per cento a decorrere dal 1° luglio 2019;*

b) *al personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'elemento perequativo una tantum ove previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti al triennio 2016-2018, nelle misure, con le modalità e i criteri ivi definiti e con decorrenza dal 1° gennaio 2019 fino alla data di definitiva sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019/2021, che ne disciplinano il riassorbimento.*

(legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, comma 440)

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

(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 2, comma 6)

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

(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 2, comma 7)

L'indennità di vacanza contrattuale è stata disciplinata dall'articolo 2, comma 35, della legge 203 del 2008. Successivamente in materia, sono intervenute le disposizioni dell'articolo 1, lettera d), del DPR 122/2013 emanato in attuazione dell'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 98/2011, nonché quelle dell'articolo 1, comma 452 della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e, da ultimo, l'articolo.1, comma 255, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 secondo cui per gli anni 2015 – 2018 l'indennità di vacanza contrattuale è quella in godimento al 31 dicembre 2013.

Il Ministero dell'economia e delle finanze quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 48, comma 1)

7. Interpretazione autentica

Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'articolo 64 del medesimo decreto legislativo.

1. *Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 49 del decreto legislativo 165 del 2001 o di quelle previste per i contratti collettivi integrativi dall'articolo 5 (Tempi e procedure per la contrattazione integrativa), sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.*
2. *La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.*

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 12)

1. *Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.*
2. *L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.*

(decreto legislativo 165/2001, articolo 49)

Quando per la definizione di una controversia individuale è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 64, comma 1)

Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa
(decreto legislativo 165/2001, articolo 64, comma 2)

Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 64, comma 3)

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 3
Obiettivi e strumenti

1. Principi generali che informano il sistema

Il sistema delle relazioni sindacali è 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 nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Obiettivi del sistema delle relazioni sindacali

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 qualità delle decisioni assunte;
- ✓ si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

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

(CCNL 8 giugno 2000, articolo 3, comma 1)

3. I modelli relazionali in cui si articola il sistema

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità 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. Gli istituti della partecipazione

La partecipazione è 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.

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

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
c) concertazione, consultazione e informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

(CCNL 8 giugno 2000, articolo 3, comma 2)

5. oggetto della contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'articolo 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'articolo 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

6. Osservatorio sulla contrattazione integrativa

È 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 modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, decreto legislativo 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Articolo 4
Informazione

1. Finalità dell'informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Oggetto dell'informazione

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.

Il 21 dicembre 2015 fra TUNED (Trade Union's National and European Delegation e EUPAE (European Public Administration Employers) è stato sottoscritto un accordo che definisce un quadro generale di requisiti minimi comuni per il diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori pubblici attraverso i loro rappresentanti nelle Amministrazioni centrali dello stato. L'accordo precisa contenuti e modalità di esercizio di due diritti fondamentali, il diritto all'informazione e il diritto alla consultazione, che vengono qui riportati, per evidenziare che le formulazioni contenute nel citato accordo sono state pressoché integralmente riproposte in questo CCNL.

Per Informazione si intende la trasmissione da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori di dati al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

(accordo 21 dicembre 2015 TUNED – EUPAE)

3. Modalità dell'informazione

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 3, lettere 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.

L'Informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati atti a consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure proposte.

(accordo 21 dicembre 2015 EUPAE – TUNED)

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

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 1, lettera a)

4. Materie oggetto di informazione

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, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

Nelle materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 1, lettera a)

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 1, lettera a)

Articolo 5
Confronto

1. Finalità del confronto

Il confronto è la modalità 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'articolo 7, comma 3, lettere 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.

Per Consultazione si intende lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro. La consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere e quindi cercare di avere la possibilità di influenzare le misure proposte dall'amministrazione, sulla base delle informazioni fornite in merito alle misure proposte alle quali la consultazione è connessa.

(accordo 21 dicembre 2015 EUPAE – TUNED)

2. Modalità del confronto

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

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

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 1, lettera b)

3. Materie oggetto di confronto

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lettere a) e b) dell'articolo 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali di priorità per la mobilità 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 attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 165/2001;
g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

I soggetti sindacali ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- ✓ *affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;*
- ✓ *articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;*
- ✓ *criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti;*
- ✓ *articolazione dell'orario di lavoro e dei piani per assicurare le emergenze;*
- ✓ *condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.*

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 1, lettera b)

Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 31)

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.
(codice civile, articolo 2112, trasferimento d'azienda)

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.
(codice civile, articolo 2112, diritti dei lavoratori)

Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento.
L'informazione deve riguardare:
a) la data o la data proposta del trasferimento;
b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
c) le conseguenze giuridiche economiche e sociali per i lavoratori;
d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

(legge 29 dicembre 1990, n. 428, articolo 47, comma 1)

Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

(legge 29 dicembre 1990, n. 428, articolo 47, comma 2)

Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300

(legge 29 dicembre 1990, n. 428, articolo 47, comma 3)

Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi

(legge 29 dicembre 1990, n. 428, articolo 47, comma 3)

Articolo 6
Confronto regionale

1. Materie e termini del confronto regionale

Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'articolo 40 del decreto legislativo 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende – anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa, ove prevista ai sensi dell'articolo 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) – nelle seguenti materie:

Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'articolo 40 del decreto legislativo 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)

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'articolo 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);

c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)

b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);

c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;

e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende;
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)

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 conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;

j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)

e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'articolo 116, comma 2, lettera i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;

l) ai criteri generali per la determinazione del fondo di perequazione di cui all'articolo 57, comma 2, lettera i) del CCNL 8 giugno 2000 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 2, comma 1)

f) indicazioni in tema di articolo 16, comma 5, CCNL 6 maggio 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;

m) alle indicazioni in tema di aspettativa per la partecipazione a progetti di assistenza umanitaria emergenza e cooperazione di cui all'articolo 16, comma 5 del CCNL 6 maggio 2010;
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 2, comma 1)

Nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della legge 49/1987. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta. Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 16, comma 5)

g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 368/1999;

n) agli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica dei medici, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 368/1999.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 2, comma 1)

h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;

a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'articolo 57 del CCNL 3 novembre 2005;
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)
A decorrere dal 1° gennaio 2003 al fine di finanziare gli incrementi del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro in attuazione all'articolo 55, le Regioni mettono a disposizione a livello nazionale complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001.
(CCNL 2002_2005, articolo 57, comma 1)

b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'articolo 53 del CCNL 8 giugno 2000;
f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi;
h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza emergenza al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti all'orario di lavoro, la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)

i) all'applicazione dell'articolo 17 del CCNL 10 febbraio 2004 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza) diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 1)

È confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'articolo 31 del CCNL del 5 dicembre 1996, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 17)

Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 3)

2. confronto regionale e lavoro precario

Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione degli articoli che disciplinano i fondi contrattuali solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 6)
I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 6 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'articolo 46 del decreto legislativo 165 del 2001.
(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 5, comma 7)

L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 46, comma 4)

Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del mobbing sulla base delle risultanze che i Comitati paritetici predispongono appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad essa demandate.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 3)

È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 4)

Articolo 6-bis
Organismo paritetico

1. Finalità dell'organismo paritetico

L'organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 3, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

2. Ambiti di intervento dell'organismo paritetico

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità 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'articolo 16 bis e seguenti del decreto legislativo 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico di cui alla legge 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 disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità 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.

Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 2)

Tali organismi hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'azienda è tenuta a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 6, comma 2)

3. struttura e funzionamento dell'organismo paritetico

L'organismo paritetico:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 3, lettera b) (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'articolo 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

4. analisi di fattibilità di programmi e progetti

All'organismo paritetico di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 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 fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera c).

5. dati oggetto di informazione semestrale

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'articolo 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

Articolo 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. termini della contrattazione integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lettere a) e b), e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. finalità della contrattazione integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (contrattazione integrativa aziendale). Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.

3. soggetti sindacali titolari della contrattazione

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) le RSA di cui all'articolo 42, comma 2 del decreto legislativo 165/2001, fino a quando non sarà 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 CCNL.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- ✓ *da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 9, comma 1;*
- ✓ *dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente CCNL;*

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 10, comma 2)

In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa che occupi più di quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23 (permessi retribuiti per l'espletamento del man-dato), 24 (permessi non retribuiti) e 30 (permessi retribuiti per partecipare a riunioni degli organismi statutari) della medesima legge 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 42, comma 2)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

(legge 20 maggio 1970, n. 300, articolo 19)

La Corte Costituzionale, con sentenza 3 – 23 luglio 2013, n. 231 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei con-tratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Corte Costituzionale, sentenza 231/2013

In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'articolo 19 della legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 9, comma 1)

4. Componenti della delegazione di parte datoriale

I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue: ✓ *dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;* ✓ *dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.*
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 10, comma 1)

5. materie oggetto di contrattazione integrativa

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 4, comma 2)

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità 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) criteri generali per:

3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i diversi fondi e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

5) lo spostamento di risorse tra i diversi fondi contrattuali ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale:

b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'articolo 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'articolo 93, commi 8 e 9 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'articolo 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;

B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse del fondo per la retribuzione di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal decreto legislativo 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'articolo 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'articolo 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'articolo 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'articolo 116, comma 2, lettera 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'articolo 116, comma 3, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

G) criteri generali per la definizione dell'atto che l'azienda deve adottare per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'articolo 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 146 del 1990, 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;

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

h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;

i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;

j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'articolo 80 bis (Welfare integrativo);

k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'articolo 110, comma 6 (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'articolo 16 bis e seguenti del decreto legislativo 502 del 1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'articolo 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al decreto legislativo 626/1994 nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

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

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 4, comma 2)

Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collabora-zione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 43)
Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti.
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 43)

6. vincoli della contrattazione integrativa

Ai sensi dell'articolo 40, comma 3 quinquies del decreto legislativo 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.

I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 4, comma 5)

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi 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.
(decreto legislativo 165, articolo 40, comma 3-quinquies)

Le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge o da norme corporative, sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti.
(codice civile, articolo 1339)

La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.
(codice civile, articolo 1419, secondo comma)

Articolo 8
Contrattazione integrativa: tempi e procedure

1. durata dei contratti collettivi integrativi

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) sono negoziati con cadenza annuale.

I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 4, comma 1)

2. costituzione della delegazione di parte datoriale

L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'articolo 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. convocazione dei soggetti sindacali

L'Azienda o Ente convocano i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 3, lettere 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.

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

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 4, comma 2)

4. materie che non hanno diretta valenza finanziaria

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 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 libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'articolo 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. materie che hanno diretta valenza finanziaria

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'articolo 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) (Contrattazione co-lettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 9 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può 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'articolo 40, comma 3-ter del decreto legislativo 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può 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. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 40, comma 3-ter)

I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È 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 modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi gettoni emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 40, comma 3-ter)

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 40-bis)

In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.

(decreto legislativo 165, articolo 40, comma 3-quinquies)

6. controllo sulla compatibilità dei costi

Il controllo sulla compatibilità 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'articolo 40-bis, comma 1 del decreto legislativo 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è 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 può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria.

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 4, comma 4)

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 4, comma 4)

7. verifica dell'attuazione dei contratti integrativi

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

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

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 4, comma 5)

8. obblighi informativi nei confronti dell'ARAN

Le Aziende 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.

Le aziende ed enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'articolo 46, comma 5 del decreto legislativo 165 del 2001.

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 4, comma 6)

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale e la indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 46, comma 5)

Articolo 9
Clausole di raffreddamento

1. principi fondanti le relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 11, comma 1)

2. iniziative unilaterali nel periodo di contrattazione

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 11, comma 2)

3. iniziative unilaterali nel periodo di confronto

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 11, comma 3)

Articolo 10
decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

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 CCNL applicati al suddetto personale.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro

Articolo 11
Il contratto individuale di lavoro

1. la forma ordinaria del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è 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.

L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai decreti del presidente della repubblica 483 e 484 del 1997.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 1)

L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'articolo 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 (Assunzioni a tempo determinato) nonché quelle individuate dall'articolo 15 septies del decreto legislativo 502/1992.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 2)

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 3)

Alla dirigenza sanitaria si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n.483 ivi compresa la possibilità di accesso con una specializzazione in disciplina affine. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n.484

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 7)

2. contenuti del contratto individuale di lavoro

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è 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 così come previsto dall'articolo 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e procedure);

e) durata del periodo di prova;

f) sede e unità operativa dell'attività 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'articolo 83, comma 1, lettera a) (Struttura della retribuzione);
- ✓ voci del trattamento economico accessorio di cui all'articolo 83, comma 1, lettera b) (Struttura della retribuzione) ove spettanti;

i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

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

a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);

b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;

c) area e disciplina di appartenenza;

d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;

e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:

- ✓ *voci del trattamento fondamentale di cui all'articolo 33 comma 1, lettera A) del CCNL 3 novembre 2005 (Struttura della retribuzione);*
- ✓ *voci del trattamento economico accessorio di cui all'articolo 33 comma 1, lettera B) del CCNL 3 novembre 2005 (Struttura della retribuzione) ove spettanti;*

f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;

g) periodo di prova ove previsto;

h) sede di destinazione;

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 4)

3. risoluzione del rapporto di lavoro

Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. È, 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.

Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 5)

4. passaggio al part time

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene modificato come previsto dall'articolo 110, comma 8, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

5. documenti per l'assunzione

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 può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità 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'articolo 12, commi 9 e 10 (Periodo di prova).

L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 6)

L'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'articolo 10 del CCNL 10 febbraio 2004 (Aspettativa), di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'articolo 53 del decreto legislativo 165 del 2001, dalla legge 662/1996 e dall'articolo 72 della legge 448/1998.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 7)

I documenti attestanti atti, fatti, qualità e stati soggettivi, necessari per l'istruttoria del procedimento, sono acquisiti d'ufficio quando sono in possesso dell'amministrazione procedente, ovvero sono detenuti, istituzionalmente, da altre pubbliche amministrazioni. L'amministrazione procedente può richiedere agli interessati i soli elementi necessari per la ricerca dei documenti.

(legge 7 agosto 1990, n. 241, articolo 18, comma 2)

Parimenti sono accertati d'ufficio dal responsabile del procedimento i fatti, gli stati e le qualità che la stessa amministrazione procedente o altra pubblica amministrazione è tenuta a certificare.

(legge 7 agosto 1990, n. 241, articolo 18, comma 3)

I candidati dichiarati vincitori hanno facoltà di richiedere all'amministrazione che ha bandito il concorso, entro dieci giorni dalla comunicazione dell'esito del concorso, l'applicazione dell'articolo 18, comma 3, della legge 7 agosto 1990, n. 241

(D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 483, articolo 19, comma 2)

6. scadenza dei termini per la presentazione dei documenti

Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Azienda o Ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 8)

7. incarico di direzione di struttura complessa

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 DPR 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'articolo 17 bis del decreto legislativo 502/1992.

Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'articolo 17 bis del decreto legislativo 502/1992.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 9)

8. incarico di direzione di distretto

Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'articolo 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del decreto legislativo 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 10)

9. incarico al superamento del periodo di prova

Per i dirigenti neoassunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 10, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – Criteri e procedure).

Per i dirigenti neoassunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'articolo 28 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – Criteri e procedure).

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 11)

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 12)

10. divieto di inserimento di clausole peggiorative

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

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 13, comma 13)

11. contratto di incarico

Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'articolo 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – Criteri e procedure) e dall'articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e procedure).

12. assunzioni a tempo determinato

In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 5 il contratto è 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 è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'articolo 2126 del codice civile.

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. *Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.*
(codice civile, articolo 2126)

Articolo 12
periodo di prova

1. durata del periodo di prova

Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'articolo 15, comma 7 ter, del decreto legislativo 502/1992.

L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico, sulla base della valutazione di cui al comma 5.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 7-ter)

Sono soggetti al periodo di prova i neoassunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto – a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 1)

2. servizio utile al superamento del periodo di prova

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

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 2)

3. interruzioni del periodo di prova

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'articolo 43 (*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 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi*).

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'articolo 25, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 3)

4. trattamento delle assenze durante il periodo di prova

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.

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 4)

5. recesso durante il periodo di prova

Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità 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.

Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 5)

6. divieto di proroga del periodo di prova

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 8)

7. superamento del periodo di prova

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'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 6)

8. remunerazione in caso di recesso

In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; compresi i ratei di tredicesima mensilità.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 7)

9. conservazione del posto durante il periodo di prova

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, è 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 è reintegrato, a domanda, nel posto e nella disciplina di provenienza.

10. aspettativa per il superamento del periodo di prova

Al dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'articolo 10, del CCNL del 10 febbraio 2004, come integrato dall'articolo 24, comma 13, del CCNL 3 novembre 2005 Area IV e articolo 10, del CCNL del 10 febbraio 2004, come integrato dall'articolo 24, comma 15, del CCNL 3 novembre 2005 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'articolo 19 del CCNL 8 giugno 2000 (Aspettativa). In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 9)

11. espletamento del periodo di prova

Durante il periodo di prova, l'Azienda o Ente può adottare iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'Azienda o Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza.

12. dirigenti esonerati dal periodo di prova

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 già 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.

Sono soggetti al periodo di prova i neoassunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti della stessa o altra azienda o ente del comparto – a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 14, comma 1)

13. dirigenti esonerabili dal periodo di prova

Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerabili dal periodo di prova, in relazione alla professionalità richiesta dalle attività 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 già 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.

Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

(codice civile, articolo 2096)

Articolo 13
ricostituzione del rapporto di lavoro

1. condizioni e termini per la richiesta di ricostituzione

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

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

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 21, comma 1)

2. termini ed effetti dell'eventuale ricostituzione

L'Azienda o Ente si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusività iniziale, con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

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

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 21, comma 2)

3. anzianità maturata nel precedente rapporto

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 dagli articoli 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).

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

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 21, comma 3)

4. riacquisto della cittadinanza italiana

La stessa facoltà di cui al comma 1 è 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.

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

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 21, comma 4)

5. Condizioni per la ricostituzione del rapporto di lavoro

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

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

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 21, comma 5)

6. condizioni per la ricostituzione del rapporto di lavoro

Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'articolo 34 del CCNL del 10 febbraio 2004.

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

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 21, comma 6)

Dal 31 dicembre 2001, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

a) stipendio tabellare;
b) indennità integrativa speciale;
c) tredicesima mensilità;
d) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;
e) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili, limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
f) retribuzione di posizione minima contrattuale;
g) indennità di specificità medica, nella misura in godimento;
h) indennità di esclusività, nella misura in godimento;
i) indennità di struttura complessa, ove spettante.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 34)

7. disapplicazione dell'articolo 59 del D.P.R. 761/1979

È confermata la disapplicazione dell'articolo 59 del DPR 761/1979.

Il dipendente cessato dall'impiego per dimissioni, per dispensa dal servizio per motivi di salute o decadenza conseguente a mancata assunzione o riassunzione in servizio nel termine prefissatogli, può essere riammesso in servizio con motivato provvedimento della regione.

La riammissione deve essere chiesta entro un anno dalla cessazione dall'impiego ed è subordinata al possesso dei requisiti generali per l'assunzione, escluso quello della età, e alla vacanza del posto.

Il periodo di servizio prestato prima della riammissione è valutato agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza, subordinatamente alla restituzione delle indennità percepite a seguito della risoluzione del precedente rapporto, maggiorate degli interessi legali.

(D.P.R.761/1979, articolo 59)

Articolo 14
Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

1. opzione tra rapporto esclusivo e non esclusivo

Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area negoziale come definiti all'articolo 1, comma 1 (Campo di applicazione), ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'articolo 8 del CCNL 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, può essere esclusivo o non esclusivo.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 10, comma 1)

I dirigenti sanitari possono optare, su richiesta da presentare entro il 30 novembre di ciascun anno, per il rapporto di lavoro non esclusivo, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Le regioni hanno la facoltà di stabilire una cadenza temporale più breve. Il rapporto di lavoro esclusivo può essere ripristinato a domanda. La non esclusività del rapporto di lavoro non preclude la direzione di strutture semplici e complesse.

(decreto legislativo 502, articolo 15-quater, comma 4)

2. modalità di esercizio dell'opzione

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'articolo 15 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

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

(CCNL 2002_2005, articolo 10, comma 2)

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

(CCNL 2002_2005, articolo 10, comma 3)

1. *Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto per coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo, con decorrenza dal 1° gennaio successivo.*
2. *La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.*
3. *Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.*

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 48)

3. disponibilità del dirigente a rapporto esclusivo

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

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

(CCNL 2002_2005, articolo 10, comma 6)

4. disponibilità del dirigente a rapporto non esclusivo

Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le Aziende 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 équipe interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 10, comma 7)

5. misura dell'indennità di esclusività

Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che compete per ciascun tipo di rapporto è quello previsto dal presente CCNL il quale prevede anche le modalità di calcolo della misura dell'indennità di esclusività spettante ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione.

(CCNL 2002_2005, articolo 10, comma 6)

Articolo 15
effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. modalità ed effetti del passaggio al rapporto non esclusivo

La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo può 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'articolo 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'attività libero – professionale intramuraria;
e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che – dalla stessa data – costituisce risparmio aziendale;

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

- ✓ *il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;*
- ✓ *l'articolo 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato.*

(CCNL 2002_2005, articolo 12, comma 1)

Ai dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, che entro il termine del 14 marzo 2000 hanno optato per il rapporto di lavoro non esclusivo, gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa già conferiti, sono revocati con effetto dal 15 marzo 2000.
I dirigenti di II livello con rapporto quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo sono confermati negli incarichi di direzione di struttura complessa loro conferiti sino al 30 giugno 2000. Agli interessati a decorrere dal 1° luglio 2000 dovrà essere conferito uno degli incarichi di cui all'articolo 27, comma 1 lettera c), corrispondente al valore economico della retribuzione di posizione come rideterminata dall'articolo 47.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 45)

2. modalità ed effetti del passaggio al rapporto esclusivo

La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può 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 è 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 è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si applicano le disposizioni del presente CCNL in materia.

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

- ✓ *il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;*
- ✓ *l'articolo 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato.*

(CCNL 2002_2005, articolo 12, comma 1)

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

- ✓ *i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;*
- ✓ *non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'articolo 43 del CCNL 3 novembre 2005 (Retribuzione di posizione minima dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo);*
- ✓ *è inibita l'attività libero – professionale intramuraria;*
- ✓ *cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data – costituisce risparmio aziendale.*

CCNL 2002_2005, 3 novembre 2005, articolo 12, comma 2

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

(CCNL 2002_2005, articolo 12, comma 3)

L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'articolo 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

(CCNL 2002_2005, articolo 58, comma 2)

1. *Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' articolo 44, comma 5, con decorrenza dal 1° gennaio successivo.*
2. *Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' articolo 44, comma 5, con decorrenza dal 1° gennaio successivo.*
3. *La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'articolo 28, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.*
4. *Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.*

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 48)

3. Invarianza del trattamento fondamentale

Nei passaggi di cui ai commi 1 e 2 lo stipendio tabellare è quello previsto dall'articolo 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove spettanti.

4. Rapporti di lavoro a esaurimento

Per i rapporti di lavoro ad esaurimento, resta applicabile l'articolo 13 del CCNL 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 già di II livello ad esaurimento e a rapporto non esclusivo è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 47, commi 3 e 6, del CCNL 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).

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

(CCNL 2002_2005, articolo 13, comma 1)

Articolo 16
Decorrenza e disapplicazioni

1. Previgenti norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articoli 13 del CCNL del 8 giugno 2000 I biennio economico, 10, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005, 24, comma 5, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e articoli 13 del CCNL del 8 giugno 2000 I biennio economico, 10, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005, 24, comma 6 del CCNL del 3 novembre 2005, 10, comma 5 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Il contratto individuale di lavoro);
- ✓ Articolo 14 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 21 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 10 del CCNL 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);

- ✓ Articolo 12 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 43, comma 5, del CCNL 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 articolo 45, comma 5, del CCNL 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);
- ✓ Articolo 48 del CCNL dell'8.6.2000 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'attività libero professionale extramuraria);
- ✓ Articolo 58, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e articolo 54, comma 2, del CCNL 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

Articolo 17
Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale

1. principi generali

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'articolo 1, comma 1 (Campo di applicazione) garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità 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 responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- ✓ volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- ✓ funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o socio-sanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

Fermo restando il principio dell'invarianza della spesa, la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, ed in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali. In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità del risultato.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 1)

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

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 6, comma 1)

Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'articolo 26, comma 1, e 27, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e Tipologie di incarico) specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali a un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 6, comma 2)

2. incarichi professionali e incarichi gestionali

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 dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'articolo 91 (Retribuzione di posizione).

L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico - professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati.

L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale ed aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità.

Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 1)

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

- ✓ *in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Tipologie di incarico), le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale;*
- ✓ *l'autonomia e la responsabilità professionali, quali condizioni connaturate alla funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento della struttura stessa.*

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 6, comma 3)

Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'articolo 28, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 6, comma 4)

Articolo 18
tipologie d'incarico

1. Incarichi dirigenziali conferibili

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'articolo 1, comma 1 (Campo di applicazione) sono le seguenti:

I) INCARICHI GESTIONALI:

a) incarico di direzione di struttura complessa conferito ai sensi dell'articolo 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 è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 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 responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al decreto legislativo 502/1992 è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'articolo 91, comma 12, (Retribuzione di posizione).

L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al decreto legislativo 502/1992 è equiparato all'incarico di direzione di struttura complessa.

L'incarico di direzione di distretto sanitario di cui al decreto legislativo 502/1992 è 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.

Il direttore di dipartimento è nominato dal direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. La preposizione ai dipartimenti strutturali, sia ospedalieri che territoriali e di prevenzione, comporta l'attribuzione sia di responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa e della prevenzione sia di responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti. A tal fine il direttore di dipartimento predispone annualmente il piano delle attività e dell'utilizzazione delle risorse disponibili, negoziato con la direzione generale nell'ambito della programmazione aziendale. La programmazione delle attività dipartimentali, la loro realizzazione e le funzioni di monitoraggio e di verifica sono assicurate con la partecipazione attiva degli altri dirigenti e degli operatori assegnati al dipartimento.
La regione disciplina la composizione e le funzioni del Comitato di dipartimento nonché le modalità di partecipazione dello stesso alla individuazione dei direttori di dipartimento.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 17)

L'incarico di direttore di distretto è attribuito dal direttore generale a un dirigente dell'azienda, che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e una adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un medico convenzionato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza sanitaria.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 3-sexies, comma 3)

Nei presidi ospedalieri dell'unità sanitaria locale è previsto un dirigente medico in possesso dell'idoneità di cui all'articolo 17, come responsabile delle funzioni igienico-organizzative, ed un dirigente amministrativo per l'esercizio delle funzioni di coordinamento amministrativo. Il dirigente medico ed il dirigente amministrativo concorrono, secondo le rispettive competenze, al conseguimento degli obiettivi fissati dal direttore generale
(decreto legislativo 502/1992, articolo 4, comma 9)

II) INCARICHI PROFESSIONALI:

a) incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità 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; è 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 attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:

a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità 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 professionalità 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 attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;

b) incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice – assicura prestazioni di alta professionalità 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 attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività 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. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 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 responsabilità tecnico-specialistiche. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 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 attività 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 corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'articolo 15, comma 5 del decreto legislativo 502 del 1992 come disciplinati altresì dagli articoli 58, comma 4 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e 59 comma 2, lettera a), (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico).

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

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

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

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

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 27, comma 1)

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 27, comma 3)

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 27, comma 5)

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 27, comma 7)

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 27, comma 8)

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 27, comma 9)

2. Incarichi dirigenziali e anzianità professionale

A tutti i dirigenti, anche neoassunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lettere b) e c) e paragrafo II, lettere a) b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza.

In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture semplici.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 4)

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'articolo 15, comma 5 del decreto legislativo 502 del 1992.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 1)

Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'articolo 27, comma 1 lettere b) e c) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 3)

In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva possono essere attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 3)
testo vigente alla data dell'8 giugno 2000

In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture semplici.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 3)
testo vigente dal 27 settembre 2000

3. equipollenza dei diversi incarichi

La definizione della tipologia degli incarichi professionali di cui al comma 1, paragrafo II, è 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.

La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 27, comma 2)

3-bis numero di posizioni dirigenziali istituibili

Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare:

a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, paragrafo II, lettera a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale *(di alta specializzazione o di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo)* di cui al comma 1, paragrafo II, lettere b) e c);
b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, paragrafo II, lettera a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale *(di alta specializzazione o di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo)* di cui al comma 1, paragrafo II, lettera b) e c).

4. computo dell'anzianità professionale

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti *(del Servizio Sanitario Nazionale)* di cui all'articolo 1 (campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'articolo 27, comma 1 lettere b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000 rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità, nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

(CCNL 2006_2009, 17 ottobre 2008, articolo 15)

comma 6 dell'articolo 16 del CCNL 6 maggio 2010

5. cumulo di incarichi

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'articolo 17 bis, comma 2, del decreto legislativo 502/1992.

Il direttore di dipartimento è nominato dal direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 17-bis, comma 2)

6. decorrenza e prima applicazione

Il nuovo sistema degli incarichi di cui al presente articolo e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'articolo 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	incarico di direzione di struttura complessa
(CCNL 1998_2001, articolo 27, comma 1, lettera a)	(CCNL 2016_2018, articolo 18, comma 1, paragrafo I, lettera a)
incarico di direzione di struttura semplice nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico a valenza dipartimentale"	incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale
(CCNL 1998_2001, articolo 27, comma 1, lettera b)	(CCNL 2016_2018, articolo 18, comma 1, paragrafo I, lettera b)
incarico di direzione di struttura semplice diverso da quello di cui alla riga precedente	incarico di direzione di struttura semplice
(CCNL 1998_2001, articolo 27, comma 1, lettera b)	(CCNL 2016_2018, articolo 18, comma 1, paragrafo I, lettera c)
incarico di natura professionale, nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	incarico professionale di alta specializzazione
(CCNL 1998_2001, articolo 27, comma 1, lettera c)	(CCNL 2016_2018, articolo 18, comma 1, paragrafo II, lettera b)

incarico di natura professionale diverso da quello di cui alla riga precedente	incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
(CCNL 1998_2001, articolo 27, comma 1, lettera c)	(CCNL 2016_2018, articolo 18, comma 1, paragrafo II, lettera c)
incarico di natura professionale, i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all'articolo 4 del CCNL 8 giugno 2000, secondo biennio economico	incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
(CCNL 1998_2001, articolo 27, comma 1, lettera d)	(CCNL 2016_2018, articolo 18, comma 1, paragrafo II, lettera c)
incarico di natura professionale i cui titolari non hanno maturato i requisiti di cui all'articolo 4 del CCNL 8 giugno 2000, secondo biennio economico	incarico professionale di base
(CCNL 1998_2001, articolo 27, comma 1, lettera d)	(CCNL 2016_2018, articolo 18, comma 1, paragrafo II, lettera d)

i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale spettante ai dirigenti equiparati di cui all'articolo 3, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico
(CCNL 8 giugno 2000, secondo biennio, articolo 4)

Articolo 19
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – Criteri e procedure

1. istituzione delle diverse tipologie di incarichi

Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi".

2. valore economico degli incarichi dirigenziali

Le Aziende ed Enti provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'articolo 91 (Retribuzione di posizione).

3. affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex articolo 5 (comma 3, lettera e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Le aziende – nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 – formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Composizione delle delegazioni).

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 8)

4. durata degli incarichi dirigenziali

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. È fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 9)

Con riguardo all'articolo 28 del CCNL 8 giugno 2000 e a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita dal comma 9. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'articolo 30 del CCNL 3 novembre 2005 (Effetti della valutazione negativa dei risultati). Pertanto, in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'articolo 29, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure). L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 24, comma 8)

5. revoca degli incarichi dirigenziali

Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'articolo 15 ter, comma 3, del decreto legislativo 502/1992 o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'articolo 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.

La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'articolo 34 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Effetti della valutazione negativa dei risultati) secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

(CCNL 8 giugno 2000, articolo 28, comma 11)

Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di:

- ✓ *inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento;*
- ✓ *mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
- ✓ *responsabilità grave e reiterata;*
- ✓ *in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro.*

Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 13-ter, comma 3)

5-bis. mancato rinnovo a seguito di valutazione negativa

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'articolo 62, comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

5-ter. incarichi diversi per esigenze organizzative

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, dovrà applicare, previo confronto ex articolo 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'articolo 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli; a decorrere dalla medesima data è abrogato l'articolo 19, comma 1 ter, secondo periodo, del decreto legislativo 165 del 2001.

(decreto-legge 78/2010, articolo 9, comma 32)

L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 1-ter)

6. rinnovo dell'incarico alla scadenza

Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'articolo 57, comma 2, lettera a) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la procedura di cui al comma 7.

7. avviso di selezione interna

Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 8.

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 7)

L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 19, comma 1-bis)

8. dirigenti responsabili della selezione

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 attività.

Gli incarichi professionali di base sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza – decorso il periodo di prova – con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'articolo 13, comma 11 al momento dell'assunzione.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 2)

Gli incarichi conferibili al compimento del quinquennio sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva del collegio tecnico al termine del quinquennio, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 4)

9. criteri di selezione

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'articolo 57 comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

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

c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o 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'articolo 57, comma 4, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

e) del criterio della rotazione ove applicabile.

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

a) delle valutazioni del collegio tecnico;

b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) dell'area e disciplina di appartenenza;

d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale

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

f) del criterio della rotazione ove applicabile;

g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali non si applica l'articolo 2103, comma 1, del Codice civile.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 4)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

(codice civile, articolo 2103, comma 1)

testo vigente alla data di stipula del CCNL 1998_2001

Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 19, comma 1)

10. incarichi e contratto individuale di lavoro

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comportano 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 è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 11.

L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale. Successivamente la modifica di uno degli elementi del contratto è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 28, comma 5)

11. trattamento economico degli incarichi dirigenziali

Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'articolo 91 (Retribuzione di posizione). Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché ove spettante lo specifico trattamento economico ex articolo 38, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, primo biennio economico (norma transitoria per i dirigenti già di secondo livello).

Articolo 20
Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e procedure

1. rinvio alle norme di fonte legislativa

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.

Le regioni, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie, e nei limiti del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenuto conto delle norme in materia stabilite dalla contrattazione collettiva, disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, previo avviso cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità, sulla base dei seguenti principi:

a) la selezione viene effettuata da una commissione composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale. Qualora fossero sorteggiati tre direttori di struttura complessa della medesima regione ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto, non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della commissione direttore di struttura complessa in regione diversa da quella ove ha sede la predetta azienda. La commissione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano. In caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente;

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 7-bis)

b) la commissione riceve dall'azienda il profilo professionale del dirigente da incaricare. Sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza al profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, la commissione presenta al direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. Il direttore generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione; ove intenda nominare uno dei due candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio, deve motivare analiticamente la scelta. L'azienda sanitaria interessata può preventivamente stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui è stato conferito l'incarico dovesse dimettersi o decadere, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale;

c) la nomina dei responsabili di unità operativa complessa a direzione universitaria è effettuata dal direttore generale d'intesa con il rettore, sentito il dipartimento universitario competente, ovvero, laddove costituita, la competente struttura di raccordo interdipartimentale, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare;

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 7-bis)

d) il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, la relazione della commissione sono pubblicati sul sito internet dell'azienda prima della nomina. Sono altresì pubblicate sul medesimo sito le motivazioni della scelta da parte del direttore generale di cui alla lettera b), terzo periodo. I curricula dei candidati e l'atto motivato di nomina sono pubblicati sul sito dell'ateneo e dell'azienda ospedaliero-universitaria interessati.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 7-bis)

L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico, sulla base della valutazione di cui al comma 5.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 7-ter)

Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 29, comma 1)

2. stipula del contratto individuale di lavoro

Fermo restando quanto previsto all'articolo 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 è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà 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'articolo 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 29, comma 2)

3. durata dell'incarico

Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'articolo 15 ter, comma 3, del decreto legislativo 502/1992 o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'articolo 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'articolo 31 e seguenti del CCNL 8 giugno 2000 (Verifica e valutazione dei dirigenti). L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 29, comma 3)

3-bis. mancato rinnovo a seguito di valutazione negativa

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'articolo 62, comma 2, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

3-ter. incarichi diversi per esigenze organizzative

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, dovrà applicare, previo confronto ex articolo 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'articolo 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

4. rinnovabilità dell'incarico

Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'articolo 57, comma 2, lettera a), (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

5. criteri di conferimento dell'incarico

Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente nonché previo confronto ex articolo 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 articolo 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 capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 29, comma 4)

L'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite sono causa di revoca dell'incarico di direzione di struttura complessa. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'articolo 34.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 29, comma 5)

Gli incarichi interni di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'articolo 17 bis del decreto legislativo 502/1992.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 29, comma 6)

Gli incarichi interni di direttore di distretto – ove di struttura complessa – sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'articolo 3 sexies del decreto legislativo 502/1992.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 29, comma 7)

6. trattamento economico dell'incarico

Il trattamento economico per gli incarichi *di direzione di struttura complessa* di cui al comma 1 è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'articolo 91 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico ex articolo 38, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, primo biennio economico (norma transitoria per i dirigenti già di secondo livello), la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

Dichiarazione congiunta n. 6

Con riferimento all'articolo 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'articolo 6 della legge 251 del 10 agosto 2000.

Articolo 21
Dirigente ambientale

1. abrogazione del profilo di dirigente ambientale

Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, il profilo professionale del dirigente ambientale previsto in via transitoria dall'articolo 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 sanitario, tecnico, professionale ed amministrativo del servizio sanitario nazionale del 21 luglio 2005 è, con riferimento al solo personale del Servizio Sanitario Nazionale inquadrato nel ruolo sanitario, disapplicato.

2. collocamento in esaurimento dei dirigenti ambientali

Dalla stessa data, i dirigenti ambientali già inquadrati, con tale profilo, nel ruolo sanitario sono collocati in esaurimento.

Articolo 22
Sostituzioni

1. sostituzione del direttore di dipartimento

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è 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, più strutture complesse.

Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può 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.

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

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 1)

2. sostituzione del direttore di struttura complessa

Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda 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'articolo 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, paragrafo 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 esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico).

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

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'articolo 27 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) valutazione comparata del curriculum prodotto dei dirigenti interessati.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 2)

3. sostituzione del responsabile di struttura semplice

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.

Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 3)

4. sostituzione in caso di cessazione dal servizio

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 dai dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR 483 e 484/1997 ovvero dell'articolo 17 bis del decreto legislativo 502/1992, In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.

Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR 483 e 484/1997 ovvero dell'articolo 17 bis del decreto legislativo 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 4)

5. sostituzione in caso di aspettativa

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'articolo 68 del decreto legislativo 165/2001 e della legge 816/1985 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 è di 36 mesi di cui al comma 2 dell'articolo 108 (Assunzioni a tempo determinato).

Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali – presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 5)

6. disciplina del rapporto del dirigente a tempo determinato

Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5 è disciplinato dall'articolo 108 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'articolo 109 (Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato).

La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'articolo 15 e seguenti del decreto legislativo 502/1992 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 può essere assegnato dall' Azienda o Ente ad altro dirigente già 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'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo – costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico - il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'articolo 55 e seguenti del Capo VIII (Verifica e valutazione dei dirigenti).

Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5 è disciplinato dall'articolo 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (Assunzioni a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'articolo 15 e seguenti del decreto legislativo 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'articolo 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 6)

7. INDENNITÀ DI SOSTITUZIONE

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi, che è pari a € 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 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 indennità si provvede con le risorse del fondo dell'articolo 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'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 7, comma 5, lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione o di quello per il finanziamento della 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'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 7)

8. incarico ad interim

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 anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 7, comma 5, lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 18, comma 8)

9. titolarità del provvedimento di incarico

La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore Generale o di un suo delegato.

Articolo 23
decorrenza e disapplicazioni

1. con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 6 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico, come modificato dall'articolo 4 del CCNL del 6 maggio 2010 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie d'incarico);
- ✓ Articolo 28 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, articolo 24, comma 6 e 8 del CCNL 3 novembre 2005, articolo 4, comma 2 del CCNL 6 maggio 2010 dell'area IV e articolo 28 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, articolo 24, comma 7 del CCNL 3 novembre 2005, articolo 10 del CCNL del 17 ottobre 2008, articolo 4, comma 2 e articolo 16, comma 5 del CCNL 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);

- ✓ Articolo 12, comma 3, del CCNL dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'area IV e articolo 11, comma 4, del CCNL dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie nonché articolo 15 del CCNL del 17 ottobre 2008 e articolo 16, comma 6 del CCNL 6 maggio 2010 integrativo dell'area IV e articolo 10, commi 1 e 2, del CCNL del 17 ottobre 2008 e articolo 16, comma 5 del CCNL del 6 maggio 2010 integrativo dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari);

- ✓ Articolo 29 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico e articolo 24, comma 8 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e articolo 29 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico, come integrato dall'articolo 10, comma 3 CCNL 17 ottobre 2008 e dall'articolo 24, comma 9 del CCNL 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);

- ✓ Articolo 18 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, articolo 8, comma 1 lettera a) del CCNL 22 febbraio 2001, articolo 38, comma 4, del CCNL 10 febbraio 2004 e articolo 11, comma 1, lettera a) e lettera b) del CCNL 3 novembre 2005 dell'area IV e Articolo 18 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico e articolo 11, comma 1, lettera a) e lettera b) del CCNL 3 novembre 2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sostituzioni);

- ✓ Articolo 30 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'area IV e articolo 30 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico e articolo 37, comma 4, del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria);
- ✓ Articolo 39, comma 8, del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico dell'area IV e articolo 40, comma 8, del CCNL 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

articolo 24
orario di lavoro dei dirigenti

1. principi generali

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 CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità 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 di lavoro contrattualmente dovuto di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 502/92, è negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'articolo 93, comma 5 (retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

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

(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 1)

2. orario normale di lavoro

L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 2)

3. precisazioni relative ai dirigenti a rapporto non esclusivo

I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo già di I o II livello dirigenziale sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo
(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 9)

4. ore per attività non assistenziali

Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, nelle modalità previste, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'articolo 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 può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tale riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 4)

5. possibile riduzione di 30 minuti delle 4 ore settimanali

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

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

(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 5)

6. disciplina delle prestazioni aggiuntive

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, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) in base al regolamento adottato dalle Aziende o Enti. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi onnicomprensivi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale relativo all'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2 (tipologie di attività libero professionale intramuraria) è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'articolo 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'articolo 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'articolo 4, comma 2, lettera G). (contrattazione integrativa) La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di cui all'articolo 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 6)

7. Articolazione settimanale dell'orario di servizio

Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

8. Criteri di articolazione dell'orario di servizio

La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

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 pluri-settimanali nel rispetto dell'articolo 4 del decreto legislativo 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'articolo 7 del decreto legislativo 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) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
(decreto legislativo 66/2003, articolo 4)

9. presenza continuativa nelle 24 ore del dirigente sanitario

La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipe pluriprofessionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è 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 24 ore.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 7)

10. presenza continuativa nelle 24 ore del veterinario

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 è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità. 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 *delle prestazioni aggiuntive* disciplinato dall'articolo 115 comma 1, lettera d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), tenuto conto delle modalità individuate nell'atto *che disciplina la libera professione intramoenia* di cui all'articolo 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 7)

11. diritto alle 11 ore di riposo continuative

Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.

12. interdisciplinarietà e responsabilizzazione

Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

13. rilevazione della presenza in servizio

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità 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'articolo 83 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'articolo 72 (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, 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'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

14. durata massima dell'orario di lavoro settimanale

Con riferimento all'articolo 4 del decreto legislativo 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, è elevato a sei mesi.

15. fruizione delle 11 ore consecutive di riposo

Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività 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.

15. riposo di 11 ore e attività libero professionale

Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 2 dell'articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), (*prestazioni aggiuntive*), durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 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 responsabilità, attenendosi al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

16. incidenza delle assenze sul debito orario

Ai 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 CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

17. regolamenti aziendali in materia di orario di lavoro

Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

18. programmazione degli orari di servizio

La programmazione oraria della turnistica deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

Articolo 25
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. programmazione degli orari di servizio

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'articolo 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'articolo 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 CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai 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 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

.

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'articolo 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'articolo 65, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

(CCNL 2002_2005, articolo 15, comma 1)

2. comunicazione della propria presenza in servizio

I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le Aziende ed Enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 15, comma 2)

3. congedi e permessi su base oraria

Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

Articolo 26
Servizio di guardia

1. modalità di espletamento del servizio di guardia

Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale nonché dell'articolo 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 disponibilità;
b) la guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.

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

a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
b) la guardia medica di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
c) la guardia medica nei servizi territoriali ove previsto.

(CCNL 2002_2005, articolo 16, comma 1)

2. servizio di guardia e orario di lavoro

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. È fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115 comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria). Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.

Il servizio di guardia medica è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 – 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario, alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'articolo 55 ovvero con recupero orario. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 18 (che ha introdotto nell' ordinamento l'istituto delle prestazioni aggiuntive inserendo il comma 2-bis nell'articolo 55 del CCNL 1998_2001)

(CCNL 2002_2005, articolo 16, comma 2)

3. dirigenti tenuti al servizio di guardia

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

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.
(CCNL 2002_2005, articolo 16, comma 3)

4. guardia di unità operativa

Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato 2 del CCNL 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 unità operativa.

In attesa delle linee di indirizzo di cui all'articolo 9, comma 1, lettera g), (le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato 2 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia medica di unità operativa.
(CCNL 2002_2005, articolo 16, comma 4)

5. remunerazione delle guardie notturne e/o festive

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'articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), comma 2 bis, è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso.

A decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'articolo 11, commi 2 e 3 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro) per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00.

(CCNL 2004_2005, 5 luglio 2006, articolo 8, comma 2)

Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'articolo 98, comma 1, (Indennità per servizio notturno e festivo), che pertanto non compete per i soli turni di guardia.

Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'articolo 51, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005.

(CCNL 2004_2005, 5 luglio 2006, articolo 8, comma 5)

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 dà 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.

Le parti prendono atto che l'articolo 16, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente
(CCNL 2004_2005, 5 luglio 2006, articolo 8, comma 6)

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, lettere f e g) e con la finalità di valorizzare le aree di disagio, le parti si impegnano, altresì, a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie notturne, in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del secondo biennio economico 2004 - 2005, previo monitoraggio del numero delle guardie effettivamente svolte presso le aziende ed enti da effettuarsi a cura dell'ARAN, entro un mese dalla sigla dell'ipotesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.
(CCNL 2002_2005, articolo 16, comma 5)

Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'articolo 16 del CCNL 3 novembre 2005 (Servizio di guardia) per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti, considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'articolo 18 del CCNL 3 novembre 2005.

(CCNL 2004_2005, 5 luglio 2006, articolo 8, comma 1)

6. turni di guardia remunerabili come prestazioni aggiuntive

Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1 del CCNL 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 dovrà avvenire nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al decreto legislativo 66/2003.

Articolo 27
servizio di pronta disponibilità

1. definizione di pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità 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.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 1)

2. dirigenti tenuti al servizio di pronta disponibilità

Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3 - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa – in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.
(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 2)

3. modalità di espletamento del servizio

Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto all'articolo 6 bis comma 2 (Organismo paritetico). Tale servizio può essere sostitutivo e integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge, a turno individuale, solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 3)

4. pronta disponibilità in un giorno festivo

Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 6)

5. disciplina delle ore di lavoro in caso di chiamata

In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 30 (Lavoro straordinario) o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.
(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 5)

6. disciplina dei turni di pronta disponibilità

La pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili.

Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.
(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 4)

7. remunerazione della pronta disponibilità

La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità 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'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10%.

Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.
(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 4)

8. pronta disponibilità e riposo di 11 ore consecutive

Il personale in pronta disponibilità 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 disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

9. finanziamento degli oneri relativi alla pronta disponibilità

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'articolo 55 (Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro).
(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 7)
Le parti concordano che nell'ambito delle linee di indirizzo che le Regioni possono emanare in tema di continuità assistenziale sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza.
(CCNL 2002_2005, articolo 17, comma 8)

Articolo 28
Riposo settimanale

1. modalità di fruizione del riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 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.

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

(CCNL 1994 – 1997, articolo 22, comma 1)

2. mancato riposo settimanale

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo 66/2003, in giorno concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

(decreto legislativo 66/2003, articolo 9, comma 1)

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

(CCNL 1994 – 1997, articolo 22, comma 2)

3. irrinunciabilità riposo settimanale

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

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

(CCNL 1994 – 1997, articolo 22, comma 3)

4. festività coincidenti con la domenica

La festività 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 né a monetizzazione

La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
(CCNL 1994 – 1997, articolo 22, comma 4)

5. eccezioni rispetto al comma precedente

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

Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.
(CCNL 1994 – 1997, articolo 22, comma 5)

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 22 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infra-settimanale – a richiesta dei non titolari di incarico di struttura complessa, da effettuarsi entro trenta giorni – dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 6)

Articolo 29
Lavoro notturno

1. dirigenti che svolgono lavoro notturno

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

Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 7, comma 1)

2. limitazioni al lavoro notturno

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 24 ore.

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 532/1999. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 7, comma 2)

3. inidoneità al lavoro notturno

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

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

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 7, comma 3)

4. remunerazione del lavoro notturno

Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'articolo 98 (Indennità per servizio notturno e festivo).

Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'articolo 8 del CCNL 10 febbraio 2004 (Indennità per servizio notturno e festivo).

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 7, comma 4)

5. rinvio alle norme di fonte legislativa

Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il decreto legislativo 66/2003.

Articolo 30
Lavoro straordinario

1. principi generali

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 502/1992 le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 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 disponibilità. 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.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 28, comma 1)
Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa per i servizi di guardia e di pronta disponibilità nonché per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 28, comma 2)

1. *Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.* 2. *Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.* 3. *In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.* 4. *Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:*
(decreto legislativo 66/2003, articolo 5, comma 1)

a) *casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;*
b) *casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;*
c) *eventi particolari,* come *mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.*

5. *Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi*

(decreto legislativo 66/2003, articolo 5, comma 1)

2. obbligo di esplicita autorizzazione

La prestazione di lavoro straordinario è 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. remunerazione del lavoro straordinario

A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:

- ✓ € 27,65, per lo straordinario diurno;
- ✓ € 31,12, per lo straordinario notturno o festivo;
- ✓ € 35,75, per lo straordinario notturno-festivo

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
a) stipendio tabellare in godimento;
b) indennità integrativa speciale (I.I.S.) in godimento;
c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 28, comma 5)

La maggiorazione di cui al comma 5 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 28, comma 6)

4. finanziamento degli oneri relativi

Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 28, comma 3)

Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal decreto legislativo 502/1992.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 28, comma 4)

Articolo 31
Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria

1. rapporto tra attività istituzionale e libera professione

Nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL al Titolo rubricato "Libera professione intramuraria", i volumi di attività libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'articolo 6, comma 1, lettera d) (Confronto regionale).

Articolo 32
Decorrenza e disapplicazioni

1. disposizioni disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo, il giorno successivo alla data di stipula del presente contratto ai sensi dell'articolo 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ articolo 14 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti);
- ✓ articolo 15 del CCNL 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);
- ✓ articolo 16 del CCNL 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'articolo 26, comma 4, "Servizio di Guardia";
- ✓ articolo 17 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e articolo 17 del CCNL del 3 novembre 2005 e 16, comma 6, del CCNL integrativo del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Pronta disponibilità);

- ✓ articolo 7 del CCNL 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);
- ✓ articolo 22 del CCNL del 5 dicembre 1996, articolo 6 del CCNL del 10 febbraio 2004 e articolo 27, comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area IV e articolo 21 del CCNL del 5 dicembre 1996, articolo 6 del CCNL del 10 febbraio 2004 e articolo 28, comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Riposo settimanale);
- ✓ articolo7 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro notturno);
- ✓ articolo 28 del CCNL del 10 febbraio 2004, articolo 24, comma 16, del CCNL del 3 novembre 2005 e articolo 16, comma 4, del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area IV e articolo 28 del CCNL del 10 febbraio 2004, articolo 24, comma 18, del CCNL del 3 novembre 2005 e articolo 16, comma 2, del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro straordinario);
- ✓ articolo 8 del CCNL 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'articolo 26, comma 6, "Servizio di Guardia".

Capo IV
Ferie e festività

Articolo 33
Ferie e recupero festività soppresse

1. retribuzione spettante nel periodo di ferie

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 CCNL 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. (Sulla base del quale devono essergli corrisposte tutte le voci stipendiali ad eccezione delle indennità legate all'effettiva prestazione lavorativa: guardia, pronta disponibilità, straordinario lavoro notturno o festivo).

Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4.
(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 1)

Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue:

a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario;

b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi.

Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario.

(legge 23 dicembre 1977, n. 937, articolo 1)

2. giorni di ferie in caso di orario settimanale su cinque giorni

Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 3)

3. giorni di ferie in caso di orario settimanale su sei giorni

Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.

4. riduzione del periodo di ferie nei primi tre anni di servizio

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 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 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 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 2)

5. rinvio alla legge 937/1977 articolo 1 lettera a

Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. rinvio alla legge 937/1977 articolo 1 lettera b

A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge 937/1977. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 4)

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 5)

7. ferie nell'anno di assunzione o cessazione

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

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 6)

8. ferie e assenze giornaliere

Il dirigente che è stato assente ai sensi degli articoli 36 (Assenze giornaliere retribuite) e 38 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'articolo 23 CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze retribuite) conserva il diritto alle ferie.
(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 7)

9. irrinunciabilità e non monetizzabilità delle ferie

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 responsabilità 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 affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.
(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 8)

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro.

La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso.

(codice civile, articolo 2109)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

(costituzione, articolo 36)

1. *Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.*
2. *Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.*

(decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, articolo 10)

9.bis fruizione delle ferie nel periodo estivo

In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito di norma il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età 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. monetizzabilità delle ferie in caso di cessazione

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 è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto al comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.
(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 8)
Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse.
(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 13)

Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto.

La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

(decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, articolo 5, comma 8)

11. interruzione delle ferie per esigenze di servizio

Qualora le ferie già 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.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 13)

12. termini di fruizione delle ferie annuali

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.

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.

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 11)

13. sospensione delle ferie in caso di malattia

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'articolo 36 comma 1, lettera b) (Assenze giornaliere retribuite). È cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 13)

14. ferie e assenze per malattia

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 avverrà anche oltre il termine del primo semestre dell'anno successivo di cui al comma 12.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 21, comma 12)

15. programmazione annuale delle ferie

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.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'articolo 33, comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'articolo 5, comma 8, del decreto legge 95/2012 (MEF – Ragioneria Generale dello Stato protocollo 77389 del 14 settembre 2012 e protocollo 94806 del 9 novembre 2012 - Dipartimento Funzione Pubblica protocollo 32937 del 6 agosto 2012 e protocollo 40033 dell'8 ottobre 2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente.

Articolo 34
Ferie e riposi solidali

1. quantificazione delle ferie cedibili

Su base volontaria e a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'articolo 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

(decreto legislativo 151/2015, articolo 24)

2. procedura per la fruizione dell'istituto

I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità 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 necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. adempimenti dell'amministrazione

L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. adempimenti dei dirigenti disponibili alla cessione

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. numero di giorni ceduti superiore ai giorni richiesti

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti.

6. numero di giorni ceduti inferiore ai giorni richiesti

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. vincoli per la fruizione dei giorni richiesti

Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. disponibilità dei richiedenti dei giorni richiesti

Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. cessazione delle condizioni di necessità

Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. carattere sperimentale della disciplina

La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Articolo 35
decorrenza e disapplicazioni

1. disposizioni disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo dal giorno successivo alla data di stipulazione ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 21 del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico, articolo 24, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV, e articoli 20 del CCNL del 5 dicembre 1996 I biennio economico, articolo 24, comma 3, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ferie e festività);
- ✓ Articolo 5 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 16, comma 1, del CCNL 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

Articolo 36
Assenze giornaliere retribuite

1. casi nei quali sono possibili assenze giornaliere retribuite

Il dirigente può 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'attività 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'articolo 1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

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

(CCNL 1994_1997, articolo 23, comma 1)

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

Le assenze retribuite di cui alla lettera c) sono godute in misura corrispondente al numero di 18 ore complessive all'anno.

(CCNL 1994_1997, articolo 23, comma 1)

Ai fini delle disposizioni di cui alla presente legge si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

(legge 20 maggio 2016, n. 76, articolo 1, comma 36)

I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza.

(legge 20 maggio 2016, n. 76, articolo 1, comma 50)

2. permesso matrimoniale

Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento
(CCNL 1994_1997, articolo 23, comma 2)

3. disciplina giuridica dei permessi giornalieri retribuiti

I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
(CCNL 1994_1997, articolo 23, comma 3)

4. trattamento economico dei permessi giornalieri retribuiti

Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4 CCNL 5 dicembre 1996
(CCNL 1994_1997, articolo 23, comma 4)

Articolo 37
Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari

1. ore di permesso retribuito fruibili nell'anno

Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.

2. trattamento giuridico delle assenze orarie retribuite

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'anzianità 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, nonché 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 è convenzionalmente pari alle ore di cui all'articolo 24, comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti) *(durata convenzionale dell'orario di lavoro, pari a 7 ore e 36 minuti nel caso di orario settimanale articolato su cinque giorni e 6 ore e 20 minuti in caso di orario settimanale articolato su sei giorni)*;
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. trattamento economico delle assenze orarie retribuite

Il trattamento economico delle assenze orarie del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. permessi orari retribuiti in caso di part time

In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

Articolo 38
Assenze previste da particolari disposizioni di legge

1. permessi per l'assistenza a disabili

Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

I permessi previsti dall'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
(CCNL 1994_1997, articolo 23, comma 5)

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.
(legge 5 febbraio 1992, n. 104, articolo 33, comma 3)

2. programmazione dei permessi per l'assistenza a disabili

Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, 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. permessi per l'assistenza a disabili in casi di urgenza

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 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. permessi per i donatori di sangue e di midollo

Il dirigente ha, altresì, 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'articolo 8 della legge 21 ottobre 2005, n. 219 e dall'articolo 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52.

1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. *2. In caso di inidoneità alla donazione è garantita la retribuzione dei donatori lavoratori dipendenti, limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure.* *3. Ai fini dell'applicazione dei commi 1 e 2, i certificati relativi alle prestazioni effettuate sono rilasciati al donatore dalla struttura trasfusionale che le ha effettuate.*
(legge 21 ottobre 2005, n. 219, articolo 8)

I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti: *a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;* *b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;* *c) accertamento dell'idoneità alla donazione*
(legge 6 marzo 2001, n. 52, articolo 5, comma 1)

5. programmazione dei permessi per donazioni

Per le medesime finalità 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 può essere presentata nelle 24 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. ulteriori tipologie di permessi

Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. Le Aziende ed Enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

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

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

(CCNL 1994_1997, articolo 23, comma 7)

Articolo 39
Congedi per le donne vittime di violenza

1. condizioni di fruizione del congedo

La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi
(decreto legislativo 80/2015, articolo 24, comma 1)

2. termini per la richiesta di fruizione del congedo

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è 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.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

(decreto legislativo 80/2015, articolo 24, comma 3)

3. trattamento economico del congedo

Il trattamento economico spettante alla dirigente è quello previsto per il congedo di maternità, dall'articolo 44 (Congedi dei genitori).

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

(decreto legislativo 80/2015, articolo 24, comma 4)

4. trattamento giuridico del congedo

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. modalità di fruizione del congedo

La dirigente può 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 metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

(decreto legislativo 80/2015, articolo 24, comma 5)

6. diritto al part time

La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo quanto previsto dall'articolo 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.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

(decreto legislativo 80/2015, articolo 24, comma 6)

7. trasferimento ad altra amministrazione

La dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può 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 disciplina.

La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale

(decreto legislativo 165/2001, articolo 30, comma 1-ter)

8. cumulabilità con l'aspettativa per motivi personali

I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'articolo 10 del CCNL del 10 febbraio 2004, 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 articolo 10.

9. esonero dai turni disagiati

La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.
(decreto legislativo 80/2015, articolo 24, comma 7)

Articolo 40
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

1. ore di permesso retribuito per prestazioni ed esami

I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. trattamento dei permessi per prestazioni ed esami

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. incumulabilità con altre tipologie di assenze

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, previste dalla legge e dal presente CCNL, nonché 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 10 giorni.

4. effetti ai fini del computo del periodo di comporto

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. fruizione dei permessi su base giornaliera

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'articolo 24, comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti). *(7 ore e 36 minuti se l'orario settimanale è su cinque giorni e 6 ore e 20 minuti se tale orario è su sei giorni)*

6. trattamento economico in caso di fruizione giornaliera

Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio.

Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

(decreto-legge 112/2008, articolo 71, comma 1)

7. riproporzionamento in caso di part time

In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. termini di preavviso per la fruizione del permesso

L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 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. giustificazione dell'assenza per visite e prestazioni

L'assenza di cui al comma 1 *(per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)*, è 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.

Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 55, comma 5-ter)

10. inoltro della giustificazione dell'assenza

L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. visite e prestazioni in concomitanza di malattia

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o esami diagnostici e la situazione di incapacità 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 è 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 modalità 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. incapacità lavorativa conseguente a visite e prestazioni

Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è 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 è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lettera b).

13. giustificazione dell'assenza dal proprio domicilio

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. assenze ricorrenti per cicli di prestazioni

Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità 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, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. modalità alternative di giustificazione delle assenze

Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1 *(espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici)*, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Articolo 41
Assenze per malattia

1. periodo di conservazione del posto di lavoro

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.

Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.
(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 1)

2. richiesta di ulteriore periodo di comporto

Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo (*di 18 mesi)* previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 2)

3. accertamento preventivo delle prospettive di recupero

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 inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 2)

Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro.

(decreto legislativo 165, articolo 55-octies, comma 1)

Con regolamento da emanarsi con decreto del Presidente della Repubblica, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

(decreto legislativo 165, articolo 55-octies, comma 2)

Il presente regolamento disciplina la procedura, gli effetti ed il trattamento giuridico ed economico relativi all'accertamento della permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e delle università, delle Agenzie, ai sensi dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

(D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, articolo 1, comma 1)

4. accertamento di inidoneità alla mansione

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 D.P.R 171 del 2011.

Il datore di lavoro, in relazione ai giudizi espressi dal medico competente in merito all'idoneità alla mansione specifica di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente, e qualora le stesse prevedano una inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza
(decreto legislativo. 81/2008, articolo 42, comma 1)

Nel caso di inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente, l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.
(D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, articolo 7, comma 1)

Nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.

(D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, articolo 7, comma 2)

Se l'inidoneità psicofisica relativa riguarda personale con incarico di funzione dirigenziale, l'amministrazione, previo contradditorio con l'interessato, revoca l'incarico in essere e, in base alle risultanze dell'accertamento dell'organo medico competente, può:

a) conferire un incarico dirigenziale, tra quelli disponibili, diverso e compatibile con l'esito dell'accertamento medico, assicurando eventualmente un adeguato percorso di formazione; a tal fine l'amministrazione programma il conferimento degli incarichi dirigenziali, tenendo anche conto delle procedure di verifica di idoneità in corso;

b) nel caso di indisponibilità di posti di funzione dirigenziale, il dirigente con inidoneità permanente relativa è collocato a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, senza incarico.

(D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, articolo 7, comma 5)

Nel caso di conferimento a dirigente di incarico di valore economico inferiore, questi conserva il trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'incarico di provenienza sino alla prevista scadenza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

(D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, articolo 7, comma 6)

5. casi in cui l'amministrazione può esercitare il recesso

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 D.P.R. 171/2011 può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 3)

Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica assoluta al servizio del dipendente, l'amministrazione previa comunicazione all'interessato entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico risolve il rapporto di lavoro e corrisponde, se dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.

(D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, articolo 8, comma 1)

6. richiesta di accertamento della idoneità psico-fisica

L'Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3 dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità 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'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

La pubblica amministrazione avvia la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente, in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova, nei seguenti casi:

a) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento;
b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
c) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

(D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, articolo 3, comma 3)

7. provvedimenti in caso di accertamento di una inidoneità

Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità 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. malattia e anzianità di servizio

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

I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 4)

9. tutela degli affetti da TBC

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 5)

10. trattamento economico delle assenze per malattia

Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa di legge vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione di cui alla tabella allegata al numero 3 del CCNL 3 novembre 2005, come aggiornata dal protocollo di intesa dell'11 aprile 2007, dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, per i primi 9 mesi di assenza; *(comprensiva di tutte le voci retributive ad eccezione di quelle legate all'effettiva prestazione lavorativa: guardia, pronta disponibilità, lavoro straordinario, indennità di servizio notturno o festivo)*

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

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo *(di 18 mesi)* di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza *(di ulteriori 18 mesi)* previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'articolo 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'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

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

a) intera retribuzione comprensiva di tutte le voci retributive ad eccezione di quelle legate all'effettiva prestazione lavorativa (guardia, pronta disponibilità, lavoro straordinario, indennità di servizio notturno o festivo), per i primi 9 mesi di assenza;
b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
d) i periodi di assenza di ulteriori 18 mesi previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 6)

11. assenze per ricovero in day hospital

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 Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché 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. comunicazione dell'assenza per malattia

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.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 7)

13. comunicazione del domicilio durante l'assenza

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 può essere reperito.

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

(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 8)

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

(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 9)

Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

(decreto legislativo 165, articolo 55-septies, comma 5)

14. obbligo di reperibilità durante il periodo di assenza

Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15. assenza durante le fasce di reperibilità

Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Azienda o Ente.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.

(decreto legislativo 165 articolo 55-septies comma 5-bis)

16. infermità riconducibile a responsabilità di terzi

Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Azienda o Ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dirigente è 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.

Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile, qualora comprensivo anche della normale retribuzione, è versato dal dirigente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, 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.

(CCNL 1994_1997, articolo 24, comma 10)

Articolo 42
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. esclusione dal computo delle assenze per malattia

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità 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, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai vigenti CCNL.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista nei primi sei mesi di malattia.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 24, comma 6-bis)

2. attestazione di patologie richiedenti terapie salvavita

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. assenze dovute ad effetti collaterali di terapie salvavita

Sono altresì esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. certificazioni attestanti la tipologia di assenze

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 è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. procedura per il riconoscimento della grave patologia

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 24, comma 6-bis)

6. decorrenza delle disposizioni di cui al presente articolo

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. estensione della disciplina ai donatori di organi tra vivi

La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di donazione di organi tra vivi.

Articolo 43
Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. trattamento giuridico ed economico in caso di infortuni

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (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 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'articolo 41, comma 10, lettera a) (Assenze per malattia). *(retribuzione comprensiva di tutte le voci ad eccezione di quelle legate all'effettiva prestazione (guardia, pronta disponibilità, lavoro straordinario, indennità di servizio notturno o festivo).*

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo di 18 mesi, prorogabile a richiesta per ulteriori 18 mesi in casi di particolare gravità. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva di tutte le voci retributive ad eccezione di quelle legate all'effettiva prestazione lavorativa (guardia, pronta disponibilità, lavoro straordinario, indennità di servizio notturno o festivo) di cui all'articolo 24, comma 6, lettera a).

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 25, comma 1)

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

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 25, comma 2)

2. infermità da causa di servizio

Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'articolo 6 del decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata.

La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica, ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai procedimenti per i quali, alla predetta data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda, nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

(decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201, articolo 6)

Articolo 44
Congedi dei genitori

1. rinvio al decreto legislativo 151/2001

Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo 151/2001
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 15, comma 1)

CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ
È vietato adibire al lavoro le donne: *a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, fatta salva la facoltà per le lavoratrici di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità;*
(decreto legislativo 151/2001, articolo 22, comma 1)

CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; *c) durante i tre mesi dopo il parto;* *d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.*
(decreto legislativo 151/2001, articolo 22, comma 1)

ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ
La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL, per i seguenti motivi: *a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;* *b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;* *c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.*
(decreto legislativo 151/2001, articolo 16, comma 1.1)

2. trattamento economico del congedo di maternità

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo 151/2001, 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, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 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 indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 2, 16 e 17, del decreto legislativo 151/2001, alla dirigente o al dirigente – anche nell'ipotesi di cui all'articolo 28 del citato decreto – spettano l'intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento;
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 15, comma 2)

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ
1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità. *3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.* *5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.* *6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.*
(decreto legislativo 151/2001, articolo 22, comma 1)

3. retribuzione dei primi 30 giorni del congedo parentale

Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'articolo 32, comma 1 del decreto legislativo 151/2001, 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'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall'articolo 32, comma 1 lettera a) del decreto legislativo 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lettera a) del presente comma;
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 15, comma 2)

CONGEDO PARENTALE
Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: *a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;* *b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;* *c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.*
(decreto legislativo 151/2001, articolo 32, comma 1)

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.

(decreto legislativo 151/2001, articolo 32, comma 1-ter)

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

(decreto legislativo 151/2001, articolo 34, comma 1)

4. congedi per la malattia dei figli

Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'articolo 47 del decreto legislativo 151/2001, 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 modalità di cui al comma 2.

d) successivamente al periodo di congedo obbligatorio per maternità e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'articolo 47, del decreto legislativo 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, secondo le modalità indicate nella stessa lettera c);

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 15, comma 2)

CONGEDO PER LA MALATTIA DEI FIGLI

1. *Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.*
2. *Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.*
4. *La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.*
5. *Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.*

(decreto legislativo 151/2001, articolo 47)

5. giorni festivi compresi in un periodo di congedo

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 modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 15, comma 2)

6. termini per la richiesta di fruizione del congedo

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 151/2001, 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 può 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 termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 32, comma 1 del decreto legislativo 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione;

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 15, comma 2)

Ai fini della fruizione del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a due giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

(decreto legislativo 151/2001, articolo 34, comma 1)

7. riduzione dei termini per la richiesta del congedo

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro;
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 15, comma 2)

Articolo 45
Congedo parentale su base oraria

1. possibilità di fruizione del congedo parentale su base oraria

In attuazione delle previsioni dell'articolo 32, comma 1-bis, del decreto legislativo 151/2001, inserito dall'articolo 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 articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

Articolo 46
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche

1. diritti dei dirigenti sopposti a progetti di recupero

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 modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto 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. assistenza a congiunti sottoposti a progetti di recupero

I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della legge 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. computo delle assenze ai fini per periodo di comporto

I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 12, comma 1)

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 12, comma 1)

I dirigenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per gravi motivi di famiglia di cui all'articolo 10, comma 8, lettera c), nei limiti massimi ivi previsti di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 12, comma 2)

4. termini per la ripresa dell'attività lavorativa

Il dirigente deve riprendere servizio presso l'Azienda o Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 12, comma 4)

5. provvedimenti in caso di rifiuto delle terapie

Qualora risulti che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

Qualora risulti, su segnalazione della struttura che segue il progetto, che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 12, comma 3)

6. possibilità di sospensione dei benefici concessi

Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dirigente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. conseguenze del mancato rientro in servizio

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 è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

Articolo 47
Richiamo alle armi

1. trattamento giuridico ed economico

I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e dell'incarico in conformità alle disposizioni contrattuali contenute nel Capo II rubricato "Il sistema degli incarichi dirigenziali" di cui al presente CCNL per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'articolo 1799 del decreto legislativo 66/2010 (codice dell'ordinamento militare).

1. *Agli ufficiali e ai sottufficiali delle Forze armate richiamati è attribuito il trattamento economico dei pari grado in servizio permanente. Ai militari di truppa richiamati, provenienti dal servizio di leva ovvero dai volontari in ferma annuale, è attribuito lo stato giuridico e il trattamento economico dei pari grado appartenenti ai volontari in ferma prefissata di un anno.*
2. *Agli ufficiali delle forze di completamento, che sono lavoratori dipendenti pubblici, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali determinate e attribuite ai sensi del comma 1, limitatamente al periodo di effettiva permanenza nella posizione di richiamo, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovuti dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato.*

(decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, articolo 1799)

2. casi non contemplati dall'articolo 1799

Al di fuori dei casi previsti nel citato articolo 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. rientro in servizio al termine del periodo di richiamo

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 è retribuito.

Articolo 48
Unioni civili

1. applicazione della normativa contrattuale alle unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

(legge 20 maggio 2016, n. 76, articolo 1, comma 20)

Articolo 49
Decorrenza e disapplicazioni

1. disposizioni disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo, il giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCNL, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 23 del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico, articolo 14, comma 3, del CCNL del 10 febbraio 2004, articolo 24, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005, articolo 27, comma 4, del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area IV, e articolo 22 del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico, articolo 14, comma 3, del CCNL del 10 febbraio 2004, articolo 24, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005, articolo 28, comma 3, del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze retribuite);

- ✓ Articolo 14, comma 3, del CCNL 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);
- ✓ Articolo 24 del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico, articolo 9 CCNL del 10 febbraio 2004 e articolo 24, comma 14, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e articolo 23 del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico, articolo 9 CCNL del 10 febbraio 2004 e articolo 24, comma 16, del CCNL 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'articolo 41 "Assenze per malattia", comma 10, lettera a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'articolo 43 "Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio", comma 1, del presente CCNL;
- ✓ Articolo 25 del CCNL del 5 dicembre 1996 dell'Area IV e articolo 24 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 15 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi dei genitori);
- ✓ Articolo 12 del CCNL 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);

- ✓ Articolo 13 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 14, comma 3, del CCNL 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);
- ✓ Articolo 27 del CCNL del 5 dicembre 1996 e articolo 24, comma 3, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e articolo 26 del CCNL del 5 dicembre 1996 e articolo 24, comma 4, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio militare).

ASPETTATIVA

Aspettativa per motivi personali
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 10)

1. aspettativa per esigenze personali – condizioni e limiti

Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. intervallo fra due aspettative

Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lettera c).

3. modalità di calcolo della durata possibile

Ai fini del calcolo dei dodici mesi complessivi di aspettativa che possono essere concessi nel triennio l'aspettativa in corso si somma alle aspettative concesse nei tre anni precedenti.

4. aspettativa e assenze per malattia

L'aspettativa per motivi personali o familiari, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

5. trattamento dell'aspettativa per l'assistenza ai figli

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico.

6. possibilità di revoca o interruzione dell'aspettativa

L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. licenziamento senza preavviso per mancato rientro

Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine dei 10 giorni entro i quali l'azienda il dirigente deve riprendere servizio su richiesta aziendale, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva del preavviso.

8. ulteriori motivi di concessione dell'aspettativa

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:

a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa;

b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'articolo 23bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica solo nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei Paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali.
L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. (*)

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per gravi e documentati motivi di famiglia. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.

(*) La precisazione relativa all'applicazione dell'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è stata inserita dal comma 13 dell'articolo 24 del CCNL 2002_2005

9. recesso ed esonero dal periodo di preavviso

Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa per un rapporto di lavoro a tempo determinato è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 giorni prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lettera a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.

MOBILITÀ PUBBLICO – PRIVATO
In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, e gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. *Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta.* *È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione.* *Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.*
(decreto legislativo 165/2001, articolo 23-bis)

Altre aspettative previste da disposizioni di legge (CCNL 10 febbraio 2004, articolo 11)

1. aspettativa per cariche pubbliche elettive e cooperazione

Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizza-zione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della legge 26 febbraio 1987, n. 49, che disciplina le modalità di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta. Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia. (*)

Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti rispettivamente il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001.

(*) la precisazione sull'aspettativa per la partecipazione a progetti di cooperazione umanitaria è stata inserita dal comma 5 dell'articolo 16 del CCNL 6 maggio 2010, integrativo del CCNL 2006_2009

2. aspettativa per motivi di studio

I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, oppure che usufruiscano di borse di studio universitarie, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fermo restando che in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

3. aspettativa per ricongiungimento familiare

Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

4. durata e revoca dell'aspettativa per ricongiungimento

L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. periodo di servizio per ulteriori aspettative

Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione coni Paesi in via di sviluppo per motivi di studio o per ricongiungimento familiare senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze concesse in applicazione della normativa a tutela della maternità e della paternità

ASPETTATIVA PER ATTIVITÀ PROFESSIONALI
5. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato. *6. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all' articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*
(legge 4 novembre 2010, n. 183, articolo 18)

ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE
1. L'impiegato dello Stato, il cui coniuge – dipendente civile o militare della pubblica amministrazione – presti servizio all'estero, può chiedere di essere collocato in aspettativa qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione. *2. L'aspettativa, concessa sulla base dell'articolo 1 della presente legge, può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa. L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno.* *3. Il tempo trascorso in aspettativa concessa ai sensi dell'articolo 1 della presente legge non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. L'impiegato che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.* *4. Qualora l'aspettativa si protragga oltre un anno, l'amministrazione ha facoltà di utilizzare il posto corrispondente ai fini delle assunzioni. In tal caso, l'impiegato che cessa dall'aspettativa occupa - ove non vi siano vacanze disponibili - un posto in soprannumero da riassorbirsi al verificarsi della prima vacanza.*
(legge 11 febbraio 1980, n. 26)

Il dipendente statale, il cui coniuge presti servizio all'estero per conto di soggetti non statali, può chiedere il collocamento in aspettativa a norma della legge 11 febbraio 1980, n. 26.
(legge 25 giugno 1985, n. 333)

Capo VI
Formazione

Articolo 50
Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. finalità della formazione e dell'aggiornamento

La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Aziende ed Enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.
(CCNL 1994_1997, articolo 33, comma 1)

2. risorse destinate annualmente ad iniziative di formazione

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.

L'Azienda o l'Ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse di cui all'articolo 47 comma 4 derivanti dall'utilizzo del fondo nel quale confluisce annualmente la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio e le risorse di cui all'articolo 67, comma 6 derivanti da una quota della tariffa delle prestazioni in libera professionale intramoenia destinata alle attività di formazione ed aggiornamento professionale.

(CCNL 1994_1997, articolo 33, comma 2)

È quanto mai opportuno, quindi, che nei bilanci dei prossimi anni vengano previsti significativi appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo.

Si può considerare, a titolo indicativo e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascuna amministrazione, che uno stanziamento pari ad almeno un punto per percentuale del monte retributivo costituirebbe un obiettivo auspicabile ed un risultato utile ad un progressivo allineamento ai livelli dei programmi formativi nella pubblica amministrazione dei principali paesi europei.

(funzione pubblica, circolare 24 aprile 1995, n. 14)

3. obiettivi specifici delle iniziative di formazione

L'Azienda o Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dell'articolo 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 attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti in contrattazione integrativa, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.
(CCNL 1994_1997, articolo 33, comma 3)

4. disciplina della partecipazione ad iniziative di formazione

La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Azienda o Ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle Aziende o Enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali previsti dal presente CCNL.

La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali conferibili.

(CCNL 1994_1997, articolo 33, comma 4)

5. disciplina della formazione facoltativa

L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'articolo 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) *(quattro ore settimanali riservate ad attività non assistenziali)* e dall'articolo 36, comma 1, lettera a), (Assenze giornaliere retribuite) *(8 giorni l'anno per la partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio)* senza oneri per l'Azienda o Ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Azienda o Ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle quattro ore settimanali riservate ad attività non assistenziali previste dall'articolo 17, comma (Orario di lavoro dei dirigenti) e agli otto giorni di permesso retribuito per la partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggior-namento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio di cui all'articolo 23 (Assenze retribuite) senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.
(CCNL 1994_1997, articolo 33, comma 6)

6. ulteriori istituti fruibili per iniziative di formazione

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 CCNL 10 febbraio 2004 area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (congedi per la formazione) 52 *di questo CCNL* (comando finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

7. aree di partecipazione dei dirigenti all'attività didattica

La partecipazione dei dirigenti all'attività 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'articolo 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 502/1992;
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'articolo 6 citato nella lettera a);
d) formazione di base e riqualificazione del personale.

La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'articolo 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 502;
b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'articolo 6 citato nella lettera a);
d) formazione di base e riqualificazione del personale.

(CCNL 1994_1997, articolo 33, comma 8)

Per soddisfare le specifiche esigenze del Servizio sanitario nazionale, connesse alla formazione degli specializzandi e all'accesso ai ruoli dirigenziali del Servizio sanitario nazionale, le università e le regioni Stipulano specifici protocolli di intesa per disciplinare le modalità della reciproca collaborazione.

I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli istituiti zooprofilattici sperimentali.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 6, comma 2)

La titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata ai dirigenti delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in conformità ai protocolli d'intesa tra regioni e università con i quali viene disciplinato l'apporto alle attività assistenziali del servizio sanitario delle facoltà di medicina, nel rispetto delle loro finalità istituzionali didattiche e scientifiche.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 6, comma 2)

la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene in sede ospedaliera ovvero presso altre strutture del Servizio sanitario nazionale e istituzioni private accreditate. I requisiti di idoneità e l'accreditamento delle strutture sono disciplinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica d'intesa con il Ministro della sanità. Il Ministro della sanità individua con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili. *Il relativo ordinamento didattico è definito con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica emanato di concerto con il Ministro della sanità.* *La titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata di norma a personale del ruolo sanitario dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti.*
(decreto legislativo 502/1992, articolo 6, comma 2)

8. disciplina e remunerazione dell'attività didattica

Le attività 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'attività didattica di cui al comma 7 è remunerata come previsto dall'articolo 96, comma 5, lettera b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro). *(remunerazione forfetaria con un compenso orario €25,82, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici se l'attività è svolta fuori dall'orario di lavoro; se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro).*

Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.
(CCNL 1994_1997, articolo 33, comma 9)

9. rinvio all'articolo 16-bis del decreto legislativo 502/1992

Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'articolo 16 bis e seguenti del decreto legislativo 502/1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

Articolo 51
Formazione continua ed ECM

1. valenza strategica della formazione continua

Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'articolo 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'articolo 16-bis e seguenti del decreto legislativo 502/1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'articolo 33 del CCNL 5 dicembre 1996 (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) e dall'articolo 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (Formazione), che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'articolo 16 bis e seguenti del decreto legislativo 502/1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

(CCNL 2002_2005, articolo 23, comma 1)

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Ai sensi del presente decreto, la formazione continua comprende l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. L'aggiornamento professionale è l'attività successiva al corso di diploma laurea, specializzazione, formazione complementare, formazione specifica in medicina generale, diretta a adeguare per tutto l'arco della vita professionale le conoscenze professionali.

La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 16-bis, comma 1)

CONTENUTI DELLA FORMAZIONE CONTINUA
L'aggiornamento periodico del personale operante presso le strutture sanitarie e sociosanitarie impegnato nella sperimentazione clinica dei medicinali è realizzato attraverso il conseguimento di appositi crediti formativi su percorsi assistenziali multidisciplinari, nei quali sia data rilevanza anche alla medicina di genere e all'età pediatrica, e multiprofessionali nonché su percorsi formativi di partecipazione diretta a programmi di ricerca clinica multicentrici.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 16-bis, comma 1)

2. programmazione nazionale della formazione continua

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.

La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in contrattazione integrativa in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente 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.
(CCNL 2002_2005, articolo 23, comma 2)

PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA
La formazione continua consiste in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione a corsi, convegni, seminari, organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate ai sensi del presente decreto, nonché soggiorni di studio e la partecipazione a studi clinici controllati e ad attività di ricerca, di sperimentazione e di sviluppo. La formazione continua di cui al comma 1 è sviluppata sia secondo percorsi formativi autogestiti sia, in misura prevalente, in programmi finalizzati agli, obiettivi prioritari del Piano sanitario nazionale e del Piano sanitario regionale nelle forme e secondo le modalità indicate dalla Commissione nazionale per la formazione continua di cui all'articolo 16-ter.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 16-bis, comma 2)

la commissione nazionale per la formazione continua
La Commissione nazionale per la formazione continua definisce, con programmazione pluriennale, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano nonché gli Ordini ed i Collegi professionali interessati, gli obiettivi formativi di interesse nazionale, con particolare riferimento alla elaborazione, diffusione e adozione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici. *La Commissione definisce i crediti formativi che devono essere complessivamente maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo, gli indirizzi per la organizzazione dei programmi di formazione predisposti a livello regionale nonché i criteri e gli strumenti per il riconoscimento e la valutazione delle esperienze formative.* *La Commissione, in conformità agli accordi e alle intese sancite in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in relazione alla durata della sperimentazione, individua i crediti formativi da riconoscere ai professionisti sanitari che presso le strutture sanitarie e sociosanitarie sono impegnati nella sperimentazione clinica dei medicinali.* *La Commissione definisce altresì i requisiti per l'accreditamento delle società scientifiche, nonché dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative e procede alla verifica della sussistenza dei requisiti stessi.*
(decreto legislativo 502/1992, articolo 16-ter, comma 2)

3. obblighi dell'azienda in materia di formazione continua

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'articolo 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 è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'articolo 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.

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'articolo 18 comma 4 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziate dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 3 e 4 dell'articolo 33 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

(CCNL 2002_2005, articolo 23, comma 3)

INCENTIVAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA
1. *La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.* 2. *I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.* 3. *Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale.*
(decreto legislativo 502/1992, articolo 16-quater)

4. disciplina applicabile in caso di inadempienza dell'azienda

Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 3 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'articolo 16 quater del decreto legislativo 502/1992. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'articolo 16 quater del decreto legislativo 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

(CCNL 2002_2005, articolo 23, comma 4)

IL RUOLO DEGLI ORDINI PROFESSIONALI

Gli Ordini, i Collegi, le rispettive Federazioni nazionali e le Associazioni professionali:

a) vigilano sull'assolvimento dell'obbligo formativo da parte dei loro iscritti;
b) emanano, ove previsti dalla normativa vigente, i provvedimenti di competenza in caso di mancato assolvimento dell'obbligo formativo;
c) attestano, ai professionisti sanitari che ne facciano richiesta, il numero di crediti formativi effettivamente maturati e registrati e certificano il pieno soddisfacimento dell'obbligo formativo del triennio;
d) propongono alla Commissione nazionale, alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano gli obiettivi formativi che ritengono strategici o le tematiche di particolare rilevanza tecnico-professionale.

La formazione continua nel settore salute

Conferenza Stato Regioni 2 febbraio 2017

5. sanzioni in caso di mancata acquisizione dei crediti

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, subirà 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 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 ed Enti di cui al comma 4 *(che non abbiano adempiuto all'obbligo di assicurare ai propri dirigenti l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalla commissione nazionale per la formazione continua)*.

Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli articoli 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.
(CCNL 2002_2005, articolo 23, comma 5)

6. sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti

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.

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.
(CCNL 2002_2005, articolo 23, comma 6)

7. coerenza delle iniziative di formazione

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.

La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione, anche quella continua, rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.
(CCNL 2002_2005, articolo 23, comma 7)

Congedi per la formazione
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 19)

1. termini per la fruizione del congedo per la formazione

Al fine di consentire la sua partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre aziende ed enti del comparto, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 5, comma 1)

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 5, comma 2)

2. trattamento giuridico ed economico del congedo

Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è' cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
(legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 5, comma 3)

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
(legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 5, comma 4)

3. modalità di richiesta del congedo per la formazione

Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. criteri di priorità nell'accoglimento delle istanze

La contrattazione integrativa individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.

5. differimento della fruizione del congedo richiesto

Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di 30 giorni cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del dirigente, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.

6. interruzione del congedo per grave infermità

Al dirigente, durante il periodo di congedo si applica l'articolo 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni che disciplinano le assenze per malattia, infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278 recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
(legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 5, comma 3)

7. reiterazione della fruizione del congedo

Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. trattamento previdenziale del congedo per la formazione

Per quanto non normato nel presente articolo si fa riferimento all'articolo 5 della legge 53/2000.

Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria
(legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 5, comma 5)

Articolo 52
Comando finalizzato

1. sedi ove è possibile la fruizione del comando finalizzato

Oltre ai congedi dell'articolo 19 del CCNL 10 febbraio 2004 dell'area IV e III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, il dirigente può 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.

Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 20, comma 1)

2. limiti alla fruizione del comando finalizzato

Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi di cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'articolo 10 del CCNL 10 febbraio 2004.

Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'articolo 10
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 20, comma 2)

3. possibilità di remunerazione del comando finalizzato

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.

In relazione all'interesse dell'azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 20, comma 3)

4. comando finalizzato e anzianità di servizio

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

Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 20, comma 4)

5. conferma disapplicazioni

È confermata la disapplicazione dei commi da 4 a 7 dell'articolo 45 del D.P.R. 761/1979.

Articolo 53
Decorrenza e disapplicazioni

1. disposizioni disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 33 del CCNL del 5 dicembre 1996 I biennio economico dell'area IV e articolo 32 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 18 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione);
- ✓ Articolo 23 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione ed ECM);
- ✓ Articolo 20 del CCNL 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

Articolo 54
Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti

1. rinvio all'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001

La mobilità volontaria dei dirigenti tra Aziende ed Enti del comparto è disciplinata dall'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001.

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre ammini-strazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 30, comma 1)

2. norme fondamentali in materia di mobilità volontaria

Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:

a) la mobilità 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 è consentita a tutti i dirigenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;

d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;

e) il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'articolo 18 (Tipologie d'Incarico) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività l'Azienda o Ente tiene conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti;

f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'Azienda o Ente di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa;

g) la mobilità richiesta da un dirigente comporta, nel trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito dall'Aziende o Ente di provenienza e delle relative indennità correlate; l'Azienda o Ente di destinazione provvede all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'articolo 18 (Tipologie di incarico), tenuto conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti; l'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda o Ente con le procedure dell'articolo 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e Procedure).

Dichiarazione congiunta n. 1
In relazione a quanto previsto dall'articolo 54, comma 2, lettera d) (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti), le parti si danno reciprocamente atto che la mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento ad un ulteriore periodo di prova.

3. Disapplicazione dell'articolo 20 del CCNL 1998_2001

È disapplicato l'articolo 20 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Mobilità volontaria) fatte salve le disapplicazioni di cui al comma 7 dell'articolo 20 medesimo *(disapplicazioni degli articoli 82, 83, 84, 85 del D.P.R. 384/1990 e del comma 10 dell'articolo 39 del CCNL del 5 dicembre 1996)*.

I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. *La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.*
(decreto legislativo 165/2001, articolo 35, comma 5-bis)

Comando
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 21)

1. termini e condizioni dell'istituto del comando

Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.

2. limiti all'applicazione dell'istituto del comando

Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.

3. indisponibilità del posto del dirigente comandato

Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. disponibilità del posto temporaneamente coperto

I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. applicabilità del comando durante il periodo di prova

Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento

L'impiegato di ruolo può essere comandato a prestare servizio presso altra amministrazione statale o presso enti pubblici, esclusi quelli sottoposti alla vigilanza dell'amministrazione cui l'impiegato appartiene.

Il comando è disposto, per tempo determinato e in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza.

In attesa dell'adozione del provvedimento di comando, può' essere concessa, dall'amministrazione di appartenenza, l'immediata utilizzazione dell'impiegato presso l'amministrazione che ha richiesto il comando.

(D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, articolo 56)

La spesa per il personale comandato presso altra amministrazione statale resta a carico dell'amministrazione di appartenenza.

Alla spesa del personale comandato presso enti pubblici provvede direttamente ed a proprio carico l'ente presso cui detto personale va a prestare servizio. L'ente è, altresì, tenuto a versare all'amministrazione statale cui il personale stesso appartiene l'importo dei contributi e delle ritenute sul trattamento economico previsti dalla legge.

Il periodo di tempo trascorso nella posizione di comando è computato agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza.

(D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, articolo 57)

Mobilità interna
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 16)

Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti.

Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile.

Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 30, comma 2)

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(CODICE CIVILE, articolo 2103)

1. mobilità interna e incarichi dirigenziali

Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'articolo 27 del CCNL 1998_2001 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, fermo restando che tale trasferimento comporta una conseguente modifica del contratto individuale di lavoro che secondo quanto previsto dal comma 12 dell'articolo 13 del CCNL 1998_2001. deve essere comunicata al dirigente interessato per il relativo esplicito assenso.

2. mobilità a domanda

La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'articolo 28 del CCNL 1998_2001.

3. mobilità d'urgenza e incarichi dirigenziali

Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte con l'istituto della sostituzione di cui all'articolo 18 del CCNL 1998_2001.

4. condizioni e limiti della mobilità d'urgenza

La mobilità d'urgenza ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza, ove possibile, è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito.

5. mobilità d'urgenza per sostituire il direttore di struttura

Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'articolo 18, commi 1 e 2 del CCNL 1998_2001, le aziende possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato articolo 18, comma 8.

6. mobilità interna conseguente a ristrutturazione aziendale

Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dall'articolo 31, comma 1 del CCNL 1004_1997, dell'articolo 39, comma 8, del CCNL 1998_2001, e del fatto che le implicazioni derivanti da processi di ristrutturazione organizzativa devono essere oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali aziendali.

7. mobilità concernente dirigenti sindacali

Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'articolo 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente ai sensi dell'articolo 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente.

accordi di mobilità
(CCNL 1994_1997 – articolo 31)

1. ricollocazione in caso di ristrutturazioni organizzative

Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ovvero, infine, mediante il conferimento di incarichi per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai direttori di struttura complessa.

Capo VIII
Verifica e valutazione dei dirigenti

Articolo 55
Obiettivi e principi della valutazione

1. finalità della valutazione

Nel rispetto dei principi fissati dall'articolo 15, comma 5, del decreto legislativo 502/1992 la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 150/2009, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 5)

L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di altro incarico di pari rilievo, senza nuovi o maggiori oneri per l'azienda, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 5)

Articolo 56
Procedure di valutazione

1. obbligo di adozione di un regolamento aziendale

Le Aziende o Enti, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché 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 modalità con le quali tutti i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano.

Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione – si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 25, comma 2)

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 5)

I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 5)

Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse.

Degli esiti positivi di tali verifiche si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico. L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di altro incarico di pari rilievo, senza nuovi o maggiori oneri per l'azienda, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78,

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli;

(decreto-legge 78/2010, articolo 9, comma 32)

2. conservazione degli esiti delle diverse valutazioni

I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

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

Tutti i giudizi definitivi conseguiti annualmente dai dirigenti nelle valutazioni operate dal Nucleo di valutazione. che procede alla verifica e valutazione annuale dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice nonché dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'articolo 26, comma 2 (attribuzione della fascia dell'indennità di esclusività e della retribuzione di posizione che spettano al dirigente al compimento del quinquennio previa valutazione positiva del collegio tecnico).

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 25, comma 4)

3. preventiva definizione dei criteri di valutazione

Le Aziende o Enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di valutazione, tenuto conto dell'articolo 6, comma 1, lettera c) (Confronto regionale). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera c) (Confronto).

Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati di cui al comma 2, tenuto conto delle linee di indirizzo che possono essere emanate dalla regione ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lettera e).

Tali criteri, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'articolo 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL).

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 25, comma 5)

4. principi che devono improntare le procedure di valutazione

Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti;
b) trasparenza dei criteri usati, oggettività 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 prima e seconda istanza;
d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

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

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

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

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

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 25, comma 6)

Le procedure della valutazione, di cui agli articoli 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata delle relative componenti retributive inerenti alla retribuzione di risultato.

(CCNL 17 ottobre 2008, articolo 10, comma 1)

5. oggetto della valutazione

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola professionalità nonché ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli 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.

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli articoli 27 (Tipologie di incarico) e 28 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure), ulteriormente integrabili a livello aziendale nell'ambito del regolamento che deve essere adottato ai sensi del comma 5 previa concertazione con le organizzazioni sindacali.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 25, comma 7)

Articolo 57
Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

1. organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti

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.

Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono: *a) il Collegio tecnico;* *b) il Nucleo di valutazione;*
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 26, comma 1)

2. valutazioni che competono al collegio tecnico

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 attività professionali svolte e ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, 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 è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'articolo 18, comma 1, paragrafo 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'articolo 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;

b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;

c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultra-quinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 26, comma 2)

3. regolamento di funzionamento del collegio tecnico

Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento, diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato ovvero chi debba procedere alla valutazione di seconda istanza ove questa riguardi un dirigente di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

4. valutazioni che competono all'organismo indipendente

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 articoli 58 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione) e 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'articolo 15, comma 5 secondo periodo del decreto legislativo 502/1992;
b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 5)

Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:

a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;

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

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 26, comma 3)

5. relazioni tra valutazione di prima e di seconda istanza

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 attività professionali svolte rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività 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 possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'articolo 60 (la valutazione negativa). *(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).*

Articolo 58
Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

1. valutazioni di competenza dell'organismo indipendente

La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati di cui all'articolo 57 comma 4, lettere a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività profes-sionali e dei risultati dei dirigenti).

La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

a) per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

- ✓ *la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente asse-gnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;*
- ✓ *ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;*
- ✓ *l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungi-mento degli obiettivi annuali;*

b) per tutti gli altri dirigenti:

- ✓ *l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risul-tati in relazione all'incarico attribuito;*
- ✓ *il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;*
- ✓ *l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.*

(CCNL 2002_2005, articolo 27, comma 1)

2. valutazione positiva dell'OIV e retribuzione di risultato

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'articolo 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'articolo 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996
(CCNL 2002_2005, articolo 27, comma 2)

3. valutazione dell'OIV e del collegio tecnico

L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione delle Aziende ed Enti, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio tecnico.

L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'articolo 26, comma 2.
(CCNL 2002_2005, articolo 27, comma 3)

4. valutazione positiva dell'OIV per i dirigenti neoassunti

Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'articolo 18 comma 1, paragrafo II, lettera d) (Tipologie d'incarico).

L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico- professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale ed aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 3)

All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15, comma 4)

Articolo 59
Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

1. aspetti che concorrono alla valutazione del collegio tecnico

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 attività professionali relative all'incarico affidato;
c. dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
d. dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
e. della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
f. della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

g. della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
h. delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, 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'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché 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.

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

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

(CCNL 2002_2005, articolo 28, comma 1)

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

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'articolo 16 ter, comma 2 del decreto legislativo 502;
j) del rispetto del codice di comportamento di cui all'allegato del CCNL 3 novembre 2005, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

(CCNL 2002_2005, articolo 28, comma 1)

La Commissione di cui al comma 1 definisce, con programmazione pluriennale, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano nonché gli Ordini ed i Collegi professionali interessati, gli obiettivi formativi di interesse nazionale, con particolare riferimento alla elaborazione, diffusione e adozione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 16-ter, comma 2)

La Commissione definisce i crediti formativi che devono essere complessivamente maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo, gli indirizzi per la organizzazione dei programmi di formazione predisposti a livello regionale nonché i criteri e gli strumenti per il riconoscimento e la valutazione delle esperienze formative.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 16-ter, comma 2)

2. effetti della valutazione positiva del collegio tecnico

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 già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'articolo 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – Criteri e procedure) e dell'articolo 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 è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'articolo 18, comma 1, paragrafo II, lettera d) (Tipologie d'incarico);

b) per i dirigenti neoassunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'articolo 18 comma 2, (Tipologie d'incarico);

c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell' incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neoassunti, al termine del quinto anno:

c) l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;

d) l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;

e) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta

(CCNL 2002_2005, articolo 28, comma 1)

Articolo 60
La valutazione negativa

1. diritto al contraddittorio in caso di valutazione negativa

Nei distinti e specifici processi di valutazione dell'articolo 57 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività 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.

L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'articolo 26 del CCNL 3 novembre 2005 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti), prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

(CCNL 2002_2005, articolo 29, comma 1)

L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

(CCNL 2002_2005, articolo 29, comma 2)

Articolo 61
Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione

1. rinvio alla previgente normativa contrattuale

Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'articolo 30 del CCNL 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).

1. effetti della valutazione negativa – incarichi gestionali

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'articolo 27 comma 1, punto 1 (gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati; ogni altra funzione gestionale delegata dall'atto aziendale; efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali) previo esperimento del contraddittorio nel quale devono essere acquisite le contro-deduzioni del dirigente anche assistito da persona di fiducia può determinare:

(CCNL 2002_2005, articolo 30, comma 1)

a) la perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'articolo 27 comma 1, lettere a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto, solo a partire dalla seconda valutazione negativa mediante anticipazione della verifica del collegio tecnico. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'articolo 27 comma 1, lettera c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello revocato, fermo restando che la responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda;

(CCNL 2002_2005, articolo 30, comma 1)

1. effetti della valutazione negativa – incarichi professionali

Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi professionali previsti dall'articolo 27 comma 1, lettera del CCNL 8 giugno 2000 l'accertamento di responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'articolo 27 comma 1, punto 2 (osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito; raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi affidati; impegno e disponibilità nell'espletamento dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi, previo esperimento del contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da persona di fiducia può determinare:

a) la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'articolo 27 comma 1, lettera c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto solo a partire dalla seconda valutazione negativa mediante anticipazione della verifica del collegio tecnico;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fermo restando che la responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda.

(CCNL 2002_2005, articolo 30, comma 2)

2. valutazione negativa – incarichi professionali di base

Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi professionali di base previsti dall'articolo 27 comma 1, lettera d) del CCNL 8 giugno 2000, l'accertamento di responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'articolo 27 comma 1, punto 2 (osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico; raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi affidati; impegno e disponibilità nell'espletamento dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi), previo esperimento del contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da persona di sua fiducia, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

(CCNL 2002_2005, articolo 29, comma 3)

3. modalità ed effetti della revoca dell'incarico dirigenziale

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

(CCNL 2002_2005, articolo 29, comma 4)

4. responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi

La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dall'articolo 36 del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente) e dall'articolo 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Comitato dei Garanti).

(CCNL 2002_2005, articolo 30, comma 5)

Articolo 62
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico

1. diritto al contraddittorio in caso di esito negativo

L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'articolo 60 (la valutazione negativa). *(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).*

L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'articolo 29 (L'accertamento della responsabilità dirigenziale seguito dei distinti e specifici processi di valutazione di cui all'articolo 26 prima della formulazione del giudizio negativo deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

(CCNL 2002_2005, articolo 31, comma 1)

2. esiti della valutazione sui direttori di struttura complessa

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'articolo 18, comma 1, punto I, lettere b) e c) e punto II, lettere a), b) e c) (Tipologie d'incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'articolo 27 comma 1, lettere b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente.

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

(CCNL 2002_2005, articolo 31, comma 2)

3. valutazione negativa del collegio tecnico: altri incarichi

Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1 effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'articolo 18, comma 1, punto II, lettere a), b) e c) (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.

Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della valutazione di cui al comma 1 delle attività profes-sionali svolte e dei risultati raggiunti affidata al Collegio tecnico non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico di minor valore economico, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'inden-nità di esclusività, ove da attribuire nel medesimo anno.
(CCNL 2002_2005, articolo 31, comma 3)

4. valutazione negativa del collegio tecnico: incarichi di base

Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della valutazione di cui al comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'articolo 18, comma 2, (Tipologie d'incarico) nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della valutazione di cui al comma 1 delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti affidata al Collegio tecnico al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico nonché nell'applicazione degli articoli 4, comma 2 (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione) e 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 - II biennio economico (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro).

(CCNL 2002_2005, articolo 31, comma 4)

5. valutazione negativa e retribuzione di posizione

Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli articoli 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

(CCNL 2002_2005, articolo 31, comma 5)

6. facoltà di recesso da parte dell'azienda

Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'articolo 106 (Comitato dei Garanti).

Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'articolo 36 del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente)
(CCNL 2002_2005, articolo 31, comma 6)

7. rivalutazione in caso di valutazione negativa

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'indennità di esclusività 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 già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'articolo 18, comma 2, (Tipologie d'incarico).

I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti che hanno compiuto il quinquennio uno degli incarichi di cui al l'articolo 27, comma 1 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico
(CCNL 2002_2005, articolo 31, comma 7)

Articolo 63
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 8 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area IV e articolo 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obiettivi);
- ✓ Articolo 9 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area IV e articolo 12 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi della valutazione);
- ✓ Articolo 10 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area IV e articolo 13 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure della valutazione);
- ✓ Articolo 25 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 26 del CCNL 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 attività dei dirigenti);
- ✓ Articolo 27 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti);

- ✓ Articolo 28 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti);
- ✓ Articolo 29 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La valutazione negativa);
- ✓ Articolo 31 del CCNL 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 attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti);
- ✓ Articolo 32 del CCNL 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 CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedimento di valutazione);

Dichiarazione congiunta n. 8

Con riferimento al sistema di verifica e valutazione dei dirigenti, le parti si danno reciprocamente atto della necessità 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.

Capo IX
Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale

Articolo 64
Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale

1. dirigenti autorizzati all'utilizzo del mezzo proprio

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 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio.
(CCNL 8 giugno 2000, 1998_2001, articolo 24, comma 5)

La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
(CCNL 8 giugno 2000, 1998_2001, articolo 24, comma 6)

2. integrazione della copertura assicurativa dei mezzi propri

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda o Ente sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità 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.

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
(CCNL 8 giugno 2000, 1998_2001, articolo 24, comma 7)

3. massimali delle polizze di cui ai commi 1 e 2

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.

I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
(CCNL 8 giugno 2000, 1998_2001, articolo 24, comma 8)

4. rivalsa sugli importi liquidati a titolo di risarcimento

Gli importi liquidati ai dirigenti dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti 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.

Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

(CCNL 8 giugno 2000, 1998_2001, articolo 24, comma 8)

5. spese sostenute per spostamenti per ragioni di servizio

Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'Azienda o Ente per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio è disciplinato dall'articolo 80 (Trattamento di trasferta).

6. conferma di disapplicazioni

Si conferma la disapplicazione dell'articolo 28, comma 2, del D.P.R. 761/1979 e dell'articolo 88 del D.P.R. 384/1990.

Articolo 65
Copertura assicurativa per la responsabilità civile

1. copertura assicurativa dei professionisti

Le Aziende o Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'articolo 67 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dal decreto legge 90/2014 e dalla legge 24/2017 e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

A ciascuna azienda del Servizio sanitario nazionale (SSN), a ciascuna struttura o ente privato operante in regime autonomo o accreditato con il SSN e a ciascuna struttura o ente che, a qualunque titolo, renda prestazioni sanitarie a favore di terzi è fatto obbligo di dotarsi di copertura assicurativa o di altre analoghe misure per la responsabilità civile verso terzi (RCT) e per la responsabilità civile verso prestatori d'opera (RCO), a tutela dei pazienti e del personale.

(decreto-legge 90/2014 articolo 27, comma 1-bis)

Le strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche e private devono essere provviste di copertura assicurativa o di altre analoghe misure per la responsabilità civile verso terzi e per la responsabilità civile verso prestatori d'opera, ai sensi dell'articolo 27, comma 1-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, anche per danni cagionati dal personale a qualunque titolo operante presso le strutture sanitarie o sociosanitarie pubbliche e private, compresi coloro che svolgono attività di formazione, aggiornamento nonché di sperimentazione e di ricerca clinica.

La disposizione del primo periodo si applica anche alle prestazioni sanitarie svolte in regime di libera professione intramuraria ovvero in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale nonché attraverso la telemedicina.

(legge 8 marzo 2017, n. 24, articolo 10, comma 1)

Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'articolo 25 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
(CCNL 2002_2005, articolo 21, comma 1)

Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili già previsti dall'articolo 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000 a un massimo di € 50,00 posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale *La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.*
(CCNL 2002_2005, articolo 21, comma 2)

2. salvaguardia di eventuali iniziative regionali

Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della commissione paritetica nazionale istituita ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 8 giugno 2000.
(CCNL 2002_2005, articolo 21, comma 4)

3. obblighi informativi in materia di coperture assicurative

Le Aziende ed Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalità previste dalla legge 24/2017.

Le aziende ed enti informano i soggetti della delegazione trattante di parte sindacale ai sensi dell'articolo 10 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico di quanto stabilito ai sensi del comma 2.
(CCNL - 2002_2005, articolo 21, comma 4)

Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.
(CCNL 2006_2009, articolo 16, comma 1)

Le strutture sanitarie e sociosanitarie pubbliche e private di cui al comma 1 rendono nota, mediante pubblicazione nel proprio sito internet, la denominazione dell'impresa che presta la copertura assicurativa della responsabilità civile verso i terzi e verso i prestatori d'opera di cui al comma 1, indicando per esteso i contratti, le clausole assicurative ovvero le altre analoghe misure che determinano la copertura assicurativa.

(legge 8 marzo 2017, n. 24, articolo 10, comma 4)

Articolo 66
Sistemi per la gestione del rischio

1. importanza della cultura della sicurezza

Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

(CCNL 2006_2009, articolo 17, comma 1)

2. sistemi di valutazione e certificazione della qualità

Le Aziende ed Enti attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie.

3. obbligo di dotarsi di sistemi per la gestione del rischio

Le Aziende ed Enti sono tenuti a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.
(CCNL 2006_2009, articolo 17, comma 2)

4. modalità di gestione e ricomposizione dei conflitti

Al fine di individuare modalità 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, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

(CCNL 2006_2009, articolo 17, comma 3)

5. ruolo dei dirigenti

I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'articolo 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.

I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'articolo 14, (Orario di lavoro dei dirigenti), comma 4 garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.

(CCNL 2006_2009, articolo 17, comma 4)

6. linee di indirizzo regionali

Ai fini di cui al presente articolo, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

Articolo 67
Patrocinio legale

1. tutela dei dirigenti sottoposti a procedimento

L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità 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.

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

(CCNL 8 giugno 2000, 1998_2001, articolo 25, comma 1)

2. disciplina dell'utilizzo di un legale di fiducia del dirigente

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 potrà 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 avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo 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.

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

(CCNL 8 giugno 2000, 1998_2001, articolo 25, comma 2)

3. costituenti condizioni di procedibilità

L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. copertura dei costi aziendali per la tutela legale

I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'articolo 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

5. diritto di rivalsa in caso di dolo o colpa grave

L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
(CCNL 1998_2001, articolo 25, comma 3)

6. conferma di disapplicazione

È confermata la disapplicazione dell'articolo 41 del D.P.R. 270/1987.

Articolo 68
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente CCNL cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 24 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico, articolo 21 del CCNL del 3 novembre 2005, articolo 24 comma 7 del CCNL del 3 novembre 2005 e articolo 16 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area IV e articolo 24 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico, articolo 21 del CCNL del 3 novembre 2005, articolo 24 comma 8 del CCNL del 3 novembre 2005 e articolo 18 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Coperture assicurative e tutela legale);

- ✓ Articolo 17 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 25 del CCNL 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);

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.

Capo X
Responsabilità disciplinare

Articolo 69
Principi generali

1. La responsabilità disciplinare nel quadro normativo vigente

In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'articolo 15 del decreto legislativo 502/1992, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente CCNL, specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo 165/2001.

In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo 150/2009.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 5, comma 1)

2. distinzione tra responsabilità disciplinare e dirigenziale

Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al presente CCNL.

Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'articolo 15-ter (1) riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli articoli 25 e seguenti.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 5, comma 2)

(1)

L'articolo 15-ter del decreto legislativo 502/1992 disciplina le linee generali del sistema degli incarichi dirigenziali conferibili ai dirigenti sanitari, e delinea al comma 3 il concetto di responsabilità dirigenziale, precisando in particolare le conseguenze che l'accertamento della responsabilità dirigenziale comportano in termini di revoca dell'incarico conferito. La norma di fonte legislativa che definisce in modo organico il concetto di responsabilità dirigenziale è l'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Entrambe le norme citate sono di seguito integralmente riportate.

Gli incarichi dirigenziali sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del Codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-ter, comma 3)

Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 21, comma 1)

In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 21, comma 1)

3. le diverse responsabilità del dirigente sanitario

Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 5, comma 3)

Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. *La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.*
(decreto legislativo 165/2001, articolo 55, comma 2)

sanzioni disciplinari
L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.
(codice civile, articolo 2106)

diligenza del prestatore di lavoro
Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
(codice civile, articolo 2104)

diligenza del prestatore di lavoro
Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
(codice civile, articolo 2104)

obbligo di fedeltà
Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.
(codice civile, articolo 2105)

4. la regolamentazione del procedimento disciplinare

Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo 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 può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo. (2)

(2)

La normativa contrattuale disciplina quali sanzioni devono essere applicate a fronte della violazione di specifiche norme di comportamento del dirigente, mentre è competenza della norma di fonte legislativa la disciplina del procedimento disciplinare, disciplina che costituisce oggetto dell'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001, articolo che per la fondamentale importanza che esso riveste, è qui di seguito integralmente riportato.

Decreto legislativo 165/2001 – articolo 55-bis –
forme e termini del procedimento disciplinare

1. responsabilità del procedimento per le infrazioni minori

Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. ufficio procedimenti disciplinari per tutte le altre infrazioni

Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.

3. Gestione unificata dell'ufficio procedimenti disciplinari

Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

4. Disciplina del procedimento

4.1 Segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter (3), per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza.

(3)

I commi 3-bis e 3-ter, inseriti nell'articolo 55-quater dal decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, dispongono l'immediata sospensione cautelare e la contestuale contestazione dell'infrazione in caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.

4.2 contestazione dell'addebito e convocazione a difesa

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

4.3 Modalità di esercizio del diritto di difesa del dipendente

Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4 (4) il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento.

(4)

L'articolo 54-bis disciplina le tutele che devono essere assicurate al dipendente di una amministrazione pubblica che segnali illeciti di cui è venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, ed in particolare dispone, al comma 4, che la segnalazione è sottratta all'accesso agli atti disciplinato dalla legge 7 agosto 1990, n. 241.

4.4 Termini per la conclusione del procedimento

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito.

4.5 comunicazioni all'ispettorato della funzione pubblica

Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

5. comunicazioni relative al procedimento disciplinare

La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

6. possibilità di acquisire elementi da altre amministrazioni

Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. sanzioni previste in caso di mancata collaborazione

Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. disciplina dei procedimenti in caso di trasferimento

In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.

Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente

9. disciplina dei procedimenti in caso di cessazione

La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. nullità di clausole peggiorative

Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

9-ter. termini del procedimento da considerarsi perentori

La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter (5), sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

(5)

I commi 3-bis e 3-ter, inseriti nell'articolo 55-quater dal decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, dispongono *l'immediata* sospensione cautelare e la contestuale contestazione dell'infrazione in caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.

Articolo 70
obblighi del dirigente

1. l'obbligo di diligenza e di fedeltà

Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 1)

diligenza del prestatore di lavoro
Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. *Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.*
(codice civile, articolo 2104)

obbligo di fedeltà
Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.
(codice civile, articolo 2105)

2. obbligo di rispetto dei codici di comportamento

Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 62/2013 di cui si impegna ad osservare tutte le disposizioni, nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ed Enti ai sensi dell'articolo 54, comma 5 del decreto legislativo 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'articolo 54, comma 5 del decreto legislativo 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 2)

codice di comportamento dei dipendenti pubblici
Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 54, comma 1)

pubblicità del codice di comportamento
Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 54, comma 2)

effetti della violazione del codice di comportamento
La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 54, comma 3)

codici di comportamento delle singole amministrazioni
Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui al comma 1.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 54, comma 5)

codici di comportamento delle singole amministrazioni
Al codice di com-portamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 54, comma 5)

3. obblighi specifici del dirigente sanitario

Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda 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;

Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare: *a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire 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;*
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

c) nello svolgimento della propria attività, 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 dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda o Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 300 del 1970;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge
(legge 20 maggio 1970, n. 300, articolo 1)

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

408

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

g) informare l'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;

g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 3)

4. altri obblighi del dirigente sanitario

Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 4)

5. norme in materia di incompatibilità

In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, anche con riferimento all'articolo 1, comma 60 e seguenti della legge 662 del 1996.

In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'articolo 53 del decreto legislativo 165 del 2001, anche con riferimento all'articolo 1, comma 60 e seguenti della legge 662 del 1996.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 6, comma 5)

Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 53, comma 1)

L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente.

(D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, articolo 60, comma 1)

Al di fuori dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa.

(legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 1, comma 60)

La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.
(legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 1, comma 60)

La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione all'amministrazione di appartenenza, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempre che le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. *Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contradditorio fra le parti.*
(legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 1, comma 61)

Per effettuare verifiche a campione sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, le amministrazioni si avvalgono dei rispettivi servizi ispettivi, che, comunque, devono essere costituiti entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Analoghe verifiche sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica che può avvalersi, d'intesa con le amministrazioni interessate, dei predetti servizi ispettivi, nonché, d'intesa con il Ministero delle finanze ed anche ai fini dell'accertamento delle violazioni tributarie, della Guardia di finanza.

(legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 1, comma 62)

Articolo 71
Sanzioni disciplinari

1. tipologie di sanzioni applicabili ai dirigenti sanitari

Nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 69 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'articolo 70 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta;
b) sanzione pecuniaria;
c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'articolo72 (Codice disciplinare);
d) licenziamento con preavviso;
e) licenziamento senza preavviso.

Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'articolo 6 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta
b) sanzione pecuniaria;
c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'articolo 8 (Codice disciplinare)
d) licenziamento con preavviso
e) licenziamento senza preavviso.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 7, comma 1)

2. sanzioni specifiche previste dal decreto legislativo 165

Sono altresì previste, dal decreto legislativo 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 7;

Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 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'articolo 55-sexies, comma 1;

La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
(decreto legislativo 165, articolo 55-sexies, comma 1)

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'articolo 55-sexies, comma 3.

Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, (segnalazione immediata all'ufficio procedimenti disciplinari di illeciti di cui il direttore della struttura ove il dipendente lavora sia venuto a conoscenza) ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter) (commissione di tale mancanza in maniera dolosa o gravemente colposa) e comma 3-quinquies
(decreto legislativo 165, articolo 55-sexies, comma 3)

(omessa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, in caso di falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia).

Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del presente decreto.

(decreto legislativo 165, articolo 55-sexies, comma 3)

3. forme e termini del procedimento disciplinare

Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'articolo 55 bis del decreto legislativo 165/2001.

Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'articolo 55 bis del decreto legislativo 165/2001.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 7, comma 2)

4. prerogative dell'ufficio procedimenti disciplinari

Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 55/bis, comma 4, del decreto legislativo 165/2001. (1)

(1)

L'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001 è stato modificato in maniera significativa dall'articolo 13 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Tra le modifiche più rilevanti l'aver lasciato la competenza del procedimento disciplinare al direttore della struttura complessa in cui il dipendente lavora solo per le mancanze per le quali la sanzione prevista è il rimprovero verbale. Poiché tale sanzione non è contemplata tra quelle applicabili alla dirigenza in ogni caso la competenza del procedimento disciplinare è dell'ufficio specificamente preposto, fermo restando l'obbligo, per il direttore della struttura complessa dove il dipendente lavora, dell'immediata segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari degli illeciti dei quali sia venuto a conoscenza.

Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'articolo. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 55/bis, comma 4.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 7, comma 3)

5. casi in cui la conclusione è del direttore generale

Nei casi stabiliti dall'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

Nei casi stabiliti dall'articolo 55, comma 4 del decreto legislativo 165/2001 il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 7, comma 4)

Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7 (rifiuto, senza giustificato motivo, della collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero dichiarazioni false o reticenti da parte del dipendente o dirigente che, per ragioni di ufficio o di servizio è a conoscenza di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso), e 55-sexies, comma 3 (mancato esercizio o decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari di illeciti di cui sia venuto a conoscenza, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare), si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali o di livello equivalente.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 55, comma 4)

6. requisiti della contestazione dell'addebito

Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'articolo 55/bis del decreto legislativo 165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'articolo 55/bis del decreto legislativo 165/2001 come introdotto dal decreto legislativo 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 7, comma 5)

7. mancanze sanzionate nel biennio precedente

Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.

Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 7, comma 6)

articolo 7 – sanzioni disciplinari – ultimo periodo
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
(legge 20 maggio 1970, n. 300)

Trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui fu inflitta la sanzione disciplinare e sempre che l'impiegato abbia riportato nei due anni la qualifica di "ottimo", possono essere resi nulli gli effetti di essa, esclusa ogni efficacia retroattiva; possono altresì essere modificati i giudizi complessivi riportati dall'impiegato dopo la sanzione ed in conseguenza di questa.
(D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, articolo 87: riabilitazione)

8. possibile contestuale contestazione di altre responsabilità

I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 7, comma 6)

9. rinvio all'articolo 55-quater del decreto legislativo 165

Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'articolo 55 quater del decreto legislativo 165/2001 (2).

(2)

L'articolo 55-quater del decreto legislativo 165/2001 indica analiticamente quali mancanze sono comunque sanzionabili con il licenziamento disciplinare, ferma restando la facoltà lasciata alla contrattazione collettiva di individuarne altre. L'oggettiva rilevanza che tale articolo riveste ha indotto a ritenere opportuna l'integrale riproposizione di esso in questa pubblicazione, ed in ossequio al principio della chiarezza e della comprensibilità che ne costituisce motivo di fondo, i vari commi dello stesso articolo 55-quater sono riproposti quando ad essi fanno riferimento le diposizioni oggetto di questo capo del CCNL.

Decreto legislativo 165/2001, articolo 55-quater

1. mancanze per le quali è previsto il licenziamento

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: (Nei casi evidenziati in rosso il licenziamento è senza preavviso)

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. *La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.* *Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.*
(decreto legislativo 165/2001, articolo 54, comma 3)

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 (omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione che il responsabile di una struttura deve effettuare all'ufficio procedimenti disciplinari laddove sia venuto a conoscenza di illeciti commessi da un suo dipendente, ai sensi dell'articolo 55-bis ovvero valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare che abbiano determinato il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare);

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'ammini-strazione di appartenenza, e rilevato dalla valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo 150 del 2009.

La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.

(decreto legislativo 150/2009, articolo 3, comma 5-bis)

1-bis. definizione di falsa attestazione della presenza

Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

3. flagranza delle mancanze punibili col licenziamento

Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

procedimento in caso di falsa attestazione della presenza

3-bis. immediata sospensione cautelare

La falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio procedimenti disciplinari di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. contestuale contestazione dell'addebito

Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio procedimenti disciplinari di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito.
La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4 (centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito).

3-quater. denuncia all'autorità giudiziaria

Nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze di cui al comma 3-bis la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui al codice di giustizia contabile adottato con decreto legislativo 26 agosto 2016, n. 174, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga.

L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. omessa attivazione del procedimento

Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Articolo 72
codice disciplinare

1. criteri di graduazione della sanzione

Le Aziende ed Enti sono tenuti al rispetto dei principi generali di cui all'articolo 69 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- ✓ l'intenzionalità del comportamento;
- ✓ il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- ✓ la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- ✓ le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda o Ente;
- ✓ l'entità 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 più persone.

Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

a) l'intenzionalità del comportamento;

b) il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

c) la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

d) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda

e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

f) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 1)

2. recidiva nel biennio di mancanze con sanzioni conservative

La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 *(mancanze che non prevedono la sanzione del licenziamento)* già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 2)

3. commissione contestuale di mancanze diverse

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 3)

4. mancanze sanzionabili con la censura scritta o la multa

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 4)

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 55/ quater, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 165/2001 *(falsa attestazione della presenza in servizio)*;

a) *inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 55/ quater, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 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;

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;

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;

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 è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;

e) *violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;*

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o Ente o per gli utenti;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda o Ente.

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'articolo 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.;

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 4)

5. sospensione dal servizio fino ad un massimo di 15 giorni

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'articolo 55 bis, comma 7 del decreto legislativo 165/2001.

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'articolo 55 bis, comma 7 del decreto legislativo 165/2001.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 5

Il dipendente o il dirigente che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 55-bis, comma 7)

6. sospensione dal servizio fino ad un massimo di tre mesi

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'articolo 55 sexies, comma 3 *(omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari dell'illecito di cui il responsabile della struttura sia venuto a conoscenza, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare)*,– salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex articolo 55 quater comma 1 lettera f-ter) *(commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3)* e comma 3 quinquies *(omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, in caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza)* – e dall'articolo 55 septies, comma 6 *(controlli sulle assenze, al fine di prevenire o contrastare le condotte assenteistiche)*, del decreto legislativo 165/2001.

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'articolo 55 sexies, comma 3 e dall'articolo 55 septies comma 6 del decreto legislativo 165/2001.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 6)

7. sospensione dal servizio da tre giorni a tre mesi

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'articolo 55 sexies, comma 1, del decreto legislativo 165/2001 *(violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno)*.

La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del decreto legislativo 165/2001.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 7)

8. sospensione dal servizio da tre giorni a sei mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un *massimo* di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 8)

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o 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;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

Dichiarazione congiunta n. 3
Con riferimento all'articolo 72 (Codice disciplinare), comma 8, lettera b), le parti, in considerazione della gravità e reiterazione di aggressioni a personale sanitario, ritengono non più tollerabile tale situazione e ritengono non ulteriormente differibile l'attivazione da parte delle autorità competenti e delle aziende ed enti del SSN di iniziative concrete di contrasto al fine di dare serenità al difficile compito degli operatori e di garantire l'operatività del servizio.

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 libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 300 del 1970;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 300 del 1970;

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

(legge 20 maggio 1970, articolo 1)

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 55 sexies, comma 3, del decreto legislativo 165/2001;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 55 sexies, comma 3, del decreto legislativo 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 55-quater, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 165/2001 *(assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione)*, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'articolo 55-quater, comma 1 lettera b) del decreto legislativo 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio al disservizio determinatosi alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

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;

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 attività libero professionale;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

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;

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 per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

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;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda 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;

l) atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'articolo 55 quinquies comma 3-bis del decreto legislativo 165/2001;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'articolo 55 quinquies comma 3-bis del decreto legislativo 165/2001;

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

(decreto legislativo 165, 55-quinquies, comma 3-bis)

9. possibile differimento della sospensione dal servizio

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 continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 9)

In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 10)

Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli articoli 55 bis, comma 7 (rifiuto, senza giustificato motivo, della collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero dichiarazioni false o reticenti in merito a informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso), dall'articolo 55 sexies, comma 3 (omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari di illeciti di cui sia venuto a conoscenza, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare che abbiano comportato il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare) dall'articolo 55 septies, comma 6 (mancato esercizio dei controlli sulle assenze) del decreto legislativo 165/2001. La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 10)

10. mancanze cui si applica la sanzione del licenziamento

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

10.1 con preavviso

a) le ipotesi considerate dall'articolo 55 quater, comma 1, lettere b), c), da f-bis) sino a f-quinquies e 55 septies, comma 4 del decreto legislativo 165/2001;

✓ *le ipotesi considerate dall'articolo 55 quater, comma 1, lettera b) e c) del decreto legislativo 165/2001 e 55, septies, comma 4;*
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.
(decreto legislativo 165, articolo 55-septies, comma 4)

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3 (omissione o ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione all'ufficio procedimenti disciplinari di illeciti di cui sia venuto a conoscenza, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare che abbiano comportato il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare)

f-quater) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

(decreto legislativo 165, articolo 55-quater, comma 1)

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio
(decreto legislativo 165, articolo 55-quater, comma 1)

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 gravità;

✓ *recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;*
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda o Ente;

✓ *mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;*
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

d) l'ipotesi di cui all'articolo 55 quater comma 3-quinquies del decreto legislativo 165/2001 *(omessa attivazione del procedimento disciplinare e omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, da parte di dirigenti abbiano acquisito conoscenza dell'illecito della falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze)*

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'articolo 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. 62/2013;

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4 (divieto di accettare, da soggetti esterni o da un proprio subordinato, o di offrire a un proprio sovraordinato, regali o utilità di qualsiasi genere), qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5 comma 2 (divieto di costringere altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, e di esercitare pressioni a tal fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera), 14 comma 2, primo periodo (divieto di concludere, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente).

(D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, articolo 16, comma 2)

La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6 (accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza), 6, comma 2 (prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado), esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo (evitare, nei limiti delle sue possibilità, che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi)
(D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, articolo 16, comma 2)

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 gravità;

10.2 senza preavviso

a) le ipotesi considerate dall'articolo 55 quater, comma 1, lettere a) *(falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia)*, d) *(falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera)*, e) *(reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui),* ed f) *(condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro)*, e dall'articolo 55 quinquies, comma 3 *(sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il reato di falsa attestazione della propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, o giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia)* del decreto legislativo 165/2001;

✓ *le ipotesi considerate dall'articolo 55 quater, comma 1, lettere. a, d), e) ed f) e dall'articolo 55 quinques, comma 3 del decreto legislativo 165/2001;*
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'articolo 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'articolo 75, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

✓ *gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'articolo 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'articolo 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);*
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

c) condanna, anche non passata in giudicato, per

- ✓ i delitti indicati dall'articolo 7, comma 1 (1), e 8, comma 1, del decreto legislativo 235/2012;
- ✓ i delitti indicati dall'articolo 12, commi 1, 2 e 3 (2) 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'articolo 3, comma 1 (3) della legge 97/2001;

(1)

Il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, detta disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per una serie di delitti tra i quali quelli richiamati nella norma contrattuale; coerentemente con la finalità principale che questa pubblicazione si propone, quella di facilitare la lettura della normativa contrattuale, questi delitti vengono sinteticamente di seguito elencati, riportando in parentesi, ove indicata, la relativa fonte giuridica

- ✓ associazione di tipo mafioso (codice penale, articolo 416-bis);
- ✓ associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope);
- ✓ produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (articolo 73 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- ✓ porto, trasporto e detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti;
- ✓ contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (codice penale, articolo 473);
- ✓ introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (codice penale, articolo 474);
- ✓ riduzione in schiavitù (codice penale, articolo 600);
- ✓ tratta e commercio di schiavi (codice penale, articolo 601);
- ✓ alienazione e acquisto di schiavi (codice penale, articolo 602);

- ✓ scambio elettorale politico-mafioso (codice penale, articolo 416-ter);
- ✓ attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (codice penale, articolo 452-quaterdecies);
- ✓ sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (codice penale, articolo 630);
- ✓ delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio;
- ✓ peculato (codice penale, articolo 314);
- ✓ peculato mediante profitto dell'errore altrui (codice penale, articolo 316);
- ✓ malversazione a danno dello Stato (codice penale, articolo 316-bis);
- ✓ indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (codice penale, articolo 316-ter);
- ✓ concussione (codice penale, articolo 317);
- ✓ corruzione per un atto d'ufficio (codice penale, articolo 318);
- ✓ corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (codice penale, articolo 319);
- ✓ corruzione in atti giudiziari (codice penale, articolo 319-ter);
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità (codice penale, articolo 319-quater);
- ✓ corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (codice penale, articolo 320);
- ✓ istigazione alla corruzione (codice penale, articolo 322);

- ✓ peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (codice penale, articolo 322-bis);
- ✓ abuso di ufficio in casi non previsti specificamente dalla legge (codice penale, articolo 323);
- ✓ utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (codice penale, articolo 325);
- ✓ rivelazione di segreti di ufficio;
- ✓ interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessita (codice penale, articolo 331);
- ✓ sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a pignoramento o a sequestro (codice penale, articolo 334);
- ✓ traffico di influenze illecite (codice penale, articolo 346-bis).

(2)

La legge 11 gennaio 2018, n. 3, detta norme per il riordino delle professioni sanitarie, e con l'articolo 12 apporta modifiche agli articoli del codice penale che concernono l'esercizio abusivo della professione. I delitti ai quali si fa riferimento con il rinvio ai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 12 sono:

- ✓ esercizio abusivo di una professione (codice penale, articolo 348);
- ✓ omicidio colposo commesso nell'esercizio abusivo della professione (articolo 589 del codice penale, terzo comma);
- ✓ lesioni personali colpose (articolo 590 del codice penale, quarto comma).

(3)

La legge 27 marzo 2001, n. 97, detta norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, e il comma 1 dell'articolo 3 dispone in particolare il trasferimento d'ufficio del dipendente che sia stato rinviato a giudizio per i seguenti delitti:

- ✓ peculato (codice penale, articolo 314);
- ✓ concussione (codice penale, articolo 317),
- ✓ corruzione per un atto d'ufficio (codice penale, articolo 318);
- ✓ corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (codice penale, articolo 319);
- ✓ corruzione in atti giudiziari (codice penale, articolo 319-ter);
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità (codice penale, articolo 319-quater);
- ✓ corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (codice penale, articolo 320);
- ✓ appropriazione o distrazione, a profitto proprio o di altri, valori o generi di cui, per ragioni del suo ufficio o servizio, abbia l'amministrazione o la custodia o su cui eserciti la sorveglianza (legge 1383/1941, articolo 3).

c) condanna, anche non passata in giudicato, per ✓ *i delitti già indicati nell'articolo 58, comma 1, lettera a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, lettera c), d) ed e), e nell'articolo 59, comma 1, lettera a), limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58, comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, lettera b) e c), decreto legislativo 267 del 2000;* ✓ *gravi delitti commessi in servizio;* ✓ *delitti previsti dall'articolo 3, comma 1 della legge 97/2001;*
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

d) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 11)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

(codice civile, articolo 2119)

11. mancanze non previste ai commi precedenti

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'articolo 70 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'articolo 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 12)

12. obblighi informativi in materia disciplinare

Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente, secondo le previsioni dell'articolo 55, comma 2, ultimo periodo del decreto legislativo 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'articolo 55, comma 2, ultimo periodo del decreto legislativo 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 13)

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55, comma 2)

13. entrata in vigore del codice disciplinare

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge.

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal decreto legislativo 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 8, comma 13)

Articolo 73
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Condizioni e limiti della sospensione cautelare

Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'articolo 55 quater comma 3 bis del decreto legislativo 165/2001 *(accertamento in flagranza della falsa attestazione della presenza in servizio)*, 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, può 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 potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 9, comma 1)

2. Computo del periodo di sospensione cautelare

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.

Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 9, comma 2)

3. sospensione cautelare e anzianità di servizio

Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 9, comma 3)

Articolo 74
Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. sospensione cautelare obbligatoria

Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'articolo 72, comma 10 (Codice disciplinare), e dell'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001.

Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.
(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter, comma 1)

Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.
(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter, comma 1)

Il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter, comma 1)

Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'articolo 8, comma 11.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 1)

2. sospensione cautelare facoltativa

Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'articolo 75 comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001.

Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'articolo 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 2 del presente CCNL.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 2)

3. ulteriori casi di sospensione cautelare obbligatoria

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 235/2012 (1) e fatta salva l'applicazione dell'articolo 72 (Codice disciplinare), comma 10, *(del presente CCNL),* qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, nonché dell'articolo 75 *(del presente CCNL)* (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

(1)

Il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, detta disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per una serie di delitti, che sono analiticamente riportati in nota al comma 10 dell'articolo 72.

Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b), limitatamente all'articolo 316 del codice penale, lettere c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a), limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58 comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, lettere b), e c), del decreto legislativo 267/2000 e fatta salva l'applicazione dell'articolo 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, nonché dell'articolo 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 3)

4. delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001

469

Nel caso dei delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001, (2) trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'articolo 4, comma 1, della citata legge 97/2001 *(che dispone la sospensione dal servizio)*.

È fatta salva l'applicazione dell'articolo 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'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001 nonché dell'articolo 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

(2)

- ✓ peculato (codice penale, articolo 314)
- ✓ concussione (codice penale, articolo 317)
- ✓ corruzione per un atto d'ufficio (codice penale, articolo 318)
- ✓ corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (codice penale, articolo 319)
- ✓ corruzione in atti giudiziari (codice penale, articolo 319-ter)
- ✓ induzione indebita a dare o promettere utilità (codice penale, articolo 319-quater)
- ✓ corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (codice penale, articolo 320)

Nel caso dei delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'articolo 4, comma 1, della citata legge 97/2001.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 4)

È fatta salva l'applicazione dell'articolo 8 (Codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001 nonché dell'articolo 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 4)

Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuno dei delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 319-quater (induzione indebita a dare o promettere utilità) e 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383 (appropriazione indebita distrazione), l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.

(legge 27 marzo 2001, n. 97, articolo 3, comma 1)

L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

(legge 27 marzo 2001, n. 97, articolo 3, comma 1)

Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

(legge 27 marzo 2001, n. 97, articolo 4, comma 1)

5. delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001

Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque, quanto previsto dall'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 5)

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter, comma 1)

6. termini della sospensione in corso di procedimento penale

Ove l'Azienda o Ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'articolo 72, comma 10, punto 2, (codice disciplinare) *(licenziamento senza preavviso)*, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'articolo 72, comma 10, punto 2, (codice disciplinare), *(licenziamento senza preavviso)* l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'articolo 72 (codice disciplinare).

Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'articolo 8 (Codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'articolo 8 comma 11, punto 2), l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'articolo 8 (Codice disciplinare).

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 6)

7. trattamento economico del dirigente sospeso dal servizio

Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 7)

8. effetti della sentenza penale definitiva di assoluzione

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 verrà 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'articolo 75, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'articolo 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 8)

9. effetti dell'esito del procedimento disciplinare riattivato

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.

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.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 10, comma 9)

10. rinvio all'articolo 55-quater del decreto 165/2001

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 55 quater, comma 3 bis, del decreto legislativo 165/2001.

La falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

(decreto legislativo 165, articolo 55-quater comma 3-bis)

La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio procedimenti disciplinari con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.

La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

(decreto legislativo 165, articolo 55-quater comma 3-bis)

Articolo 75
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. rinvio all'articolo 55-ter del decreto legislativo 165/2001

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 55-ter e quater, del decreto legislativo 165/2001.

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 55-ter, del decreto legislativo 165/2001.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 11, comma 1)

Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale.

Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo.

Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter comma 1)

Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter comma 2)

Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale.

Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter comma 3)

Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter comma 4)

La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

(codice di procedura penale, articolo 653, comma 1)

La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

(codice di procedura penale, articolo 653, comma 1-bis)

2. sospensione del procedimento disciplinare

L'Azienda o Ente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 11, comma 2)

3. ripresa del procedimento disciplinare

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'articolo 55-ter del decreto legislativo 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'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 55-ter, comma 4, del decreto legislativo 165/2001, riprende il procedimento disciplinare e adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'articolo 653, comma 1, del codice di procedura penale.

In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'articolo 55 ter, comma 4 del decreto legislativo 165/2001.

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'articolo 55ter del Decreto legislativo 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 55-ter, comma 4, del Decreto legislativo 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'articolo 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'articolo 55-ter, comma 4.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 11, comma 3)

4. riammissione all'esito di una sentenza di assoluzione

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'articolo 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'articolo 55-ter, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento ai sensi dell'articolo 8 (Codice disciplinare) comma 11, 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, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'articolo 55-ter, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 11, comma 4)

Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter comma 2)

5. diritti del dirigente in caso di riammissione in servizio

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, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 11, comma 5)

6. riapertura del procedimento disciplinare

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'articolo 55 ter del decreto legislativo 165/2001.

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 11, comma 6)

Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso.

Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-ter comma 4)

La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

(codice di procedura penale, articolo 653, comma 1)

La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

(codice di procedura penale, articolo 653, comma 1-bis)

Articolo 76
La determinazione concordata della sanzione

1. condizioni per l'applicazione della procedura conciliativa

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.

L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 1)

2. limiti della sanzione concordata

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 2)

3. modalità e termini per la proposta di conciliazione

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi all'audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 2, del decreto legislativo 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo 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 modalità dell'articolo 55-bis, comma 5, del decreto legislativo 165/2001. *(pec, raccomandata con avviso di ricevimento, o altra modalità che garantisca la certificazione della ricezione)*

L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 2 del decreto legislativo 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'articolo 55-bis, comma 5, del decreto legislativo 165/2001.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 3)

La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano.

In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-bis comma 5)

Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali e previa informativa agli interessati in merito al grado di riservatezza degli strumenti utilizzati, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 55-bis comma 5)

4. contenuti della proposta di conciliazione

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 (*cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa),* comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 4)

5. modalità e termini di accettazione della proposta

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'articolo 55-bis, comma 5, del decreto legislativo 165/2001 *(pec, raccomandata con avviso di ricevimento, o altra modalità che garantisca la certificazione della ricezione.* Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'articolo 55-bis, comma 5, del decreto legislativo 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'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 5)

6. sviluppi dell'accettazione della proposta di conciliazione

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.

Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 6)

7. formalizzazione dell'accordo in caso di esito positivo

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 7)

8. mancato accordo in caso di esito negativo

In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001.

In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo 165/2001.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 8)

9. termini per la conclusione della procedura di conciliazione

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 l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 9)

Articolo 77
Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

1. indennità supplementare in luogo della reintegrazione

L'Azienda o Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'articolo 63, comma 2, terzo periodo del decreto legislativo 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'articolo 14 (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di venti-quattro mensilità.
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 15, comma 1)

Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle venti quattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 63, comma 2)

2. incremento dell'indennità supplementare

L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

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

L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:

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

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 15, comma 2)

3. voci incluse ed escluse dall'indennità supplementare

Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 15, comma 3)

4. accettazione dell'indennità supplementare

Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda o Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute ai sensi dei commi 1 e 2.

Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute ai sensi dei commi 1 e 2.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 15, comma 4)

5. accettazione dell'indennità supplementare e mobilità

Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 15, comma 5)

Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 30, comma 1)

Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 30, comma 1)

Articolo 78
Norme finali

1. monitoraggio dei procedimenti disciplinari intrapresi

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende o Enti sono tenuti 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 Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 13, comma 1)

2. reintegrazione in soprannumero

L'Azienda o Ente che, ai sensi dell'articolo 63, comma 2, terzo periodo del decreto legislativo 165/2001 è 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.

Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle venti quattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative.

(decreto legislativo 165/ 2001, articolo 63, comma 2)

L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto.

Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 13, comma 1)

Articolo 79
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 5 del CCNL del 6 maggio 2010, integrativo, dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi generali);
- ✓ Articolo 6 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 7 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 8 del CCNL del 6 maggio 2010, integrativo, dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Codice disciplinare);
- ✓ Articolo 9 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 10 del CCNL 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);

- ✓ Articolo 11 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 12 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 13 del CCNL 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 responsabilità disciplinare);
- ✓ Articolo 14 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 15 del CCNL del 6 maggio 2010, integrativo, dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità sostitutiva della reintegrazione).

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 così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità 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 dignità 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 già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 10 febbraio 2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (articolo 43 "Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro").

TITOLO IV
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Articolo 80
Trattamento di trasferta

1. diritti del dirigente in trasferta

Al personale dirigente comandato a prestare la propria attività lavorativa in località 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 è quella "economica"; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, si applica l'articolo 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 € 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 € 22,26;

e) per le trasferte continuative nella medesima località 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, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).

Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 1)

Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, si applica l'articolo 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Coperture assicurative e tutela legale);

c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;

e) il compenso per lavoro straordinario – esclusivamente per i dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa – in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 2)

Per le trasferte di durata superiore a 8 ore compete il rimborso per un pasto nel limite attuale di £. 43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26) per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 3)

Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 5)

2. trasferta in particolarissime condizioni operative

Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 5, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità 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 € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

a) attività 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) attività che comportino imbarchi brevi;
e) attività 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.

I dirigenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno diritto alla corresponsione della somma forfettaria di £. 40.000 lorde giornaliere (pari a € 20,66) in luogo dei rimborsi di cui al comma 3

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 6)

A titolo meramente esemplificativo, tra le attività indicate nel comma 6 sono ricomprese le seguenti:

- ✓ *attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;*
- ✓ *assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;*
- ✓ *attività che comportino imbarchi brevi;*
- ✓ *interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.*

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 7)

3. diritto ad una anticipazione sui rimborsi dovuti

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.

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.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 8)

4. rimborso delle spese di trasporto di strumenti e materiali

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.

Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto dei materiali e degli strumenti occorrenti ai dirigenti per l'espletamento dell'incarico affidato.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 8)

5. disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio

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 modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 2 e 4.

6. rinvio alle norme di fonte legislativa

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. Vincolo di compatibilità economica

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole Aziende ed Enti per tale specifica finalità.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 32, comma 14)

8. Conferma di disapplicazioni

È confermata la disapplicazione degli articoli 43 del D.P.R. 761/1979 e 87 del D.P.R. 384/1990.

Articolo 80-bis
Welfare integrativo

1. benefici di natura assistenziale e sociale

Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 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 attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

2. finanziamento del welfare integrativo

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.

Articolo 81
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del contratto, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ articolo 32 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di trasferta).
- ✓ articolo 45, comma 2, del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e articolo 46, comma 2, del CCNL 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

Articolo 82
Retribuzione e sue definizioni

1. corresponsione della retribuzione

La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.

La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 26, comma 1)

2. differenti nozioni di retribuzione

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);
   - ✓ indennità di specificità 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 – più strutture complesse;

- ✓ indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante;
- ✓ altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
- ✓ retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- ✓ indennità 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 12 mensilità di cui alla lettera b), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lettera b);

Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

b) *retribuzione base mensile, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale;*

c) *retribuzione individuale mensile, costituita da*
- ✓ *retribuzione base mensile di cui alla lettera b);*
- ✓ *indennità di specificità medica;*
- ✓ *retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione prevista per l'incarico di direzione dipartimentale;*
- ✓ *indennità di esclusività di rapporto;*
- ✓ *altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;*
- ✓ *retribuzione individuale di anzianità;*
- ✓ *indennità di struttura complessa.*

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

d) *retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lettera c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lettera c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo*

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 26, comma 2)

3. retribuzione giornaliera

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 26, comma 3)

4. retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 26, comma 4)

5. rinvio alle clausole contrattuali

Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 26, comma 5)

Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 43 a 47 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 26, comma 6)

Articolo 83
struttura della retribuzione

1. voci della retribuzione

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

a) trattamento fondamentale:

- ✓ stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo dell'indennità integrativa speciale (*che a decorrere dal 1° gennaio 2003 ha cessato di essere corrisposta in quanto)* conglobata (*nello stipendio tabellare)* ai sensi dell'articolo 34 del CCNL del 3 novembre 2005 (indennità integrativa speciale);
- ✓ retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- ✓ indennità di specificità medico-veterinaria;
- ✓ retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- ✓ assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
- ✓ indennità di esclusività 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;
- ✓ indennità 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 articolo 38, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (norma transitoria per i dirigenti già di secondo livello) per l'area IV ed ex articolo 39, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (norma transitoria per i dirigenti già di secondo livello) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

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

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

1) stipendio tabellare;

2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'articolo 34 del CCNL 3 novembre 2005;

3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

4) indennità di specificità medico-veterinaria;

5) retribuzione di posizione minima contrattuale unificata;

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

(CCNL 2002_2005, articolo 33, comma 1)

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

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

1) retribuzione di posizione – parte variabile aziendale – sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa;

3) retribuzione di risultato;

4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;

5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale.

(CCNL 2002_2005, articolo 33, comma 1)

Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati:

a) la denominazione dell'azienda;

b) le generalità ed il codice fiscale e previdenziale del dirigente;

c) il periodo cui la retribuzione si riferisce;

d) l'importo dei singoli elementi, di cui all'articolo 35 del CCNL 8 giugno 2000 (Struttura della retribuzione);

e) l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonché le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 27, comma 1)

In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 27, comma 2)

2. assegni familiari

Ai dirigenti, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti

Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare.
(CCNL 2002_2005, articolo 33, comma 2)

Articolo 84
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'articolo 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 26 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'area IV e articolo 26 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Retribuzione e sue definizioni);
- ✓ Articolo 33 del CCNL del 3 novembre 2005 come modificato dall'articolo 12 del CCNL del 6 maggio 2010 dell'area IV e articolo 33 del CCNL del 3 novembre 2005 come modificato dall'articolo 11 del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Struttura della retribuzione);

Capo II
Stipendio tabellare

Articolo 85
Incrementi dello stipendio tabellare

1. incrementi mensili lordi

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'articolo 2 del CCNL del 6 maggio 2010 (Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009) per l'area IV e dall'articolo 2 del CCNL del 6 maggio 2010 (Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2008-2009) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- ✓ dal 1° gennaio 2016 di € 19,70;
- ✓ rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 59,80;
- ✓ rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 125,00.

A decorrere dal 1° gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'articolo 17 comma 2 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 22,37 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.258,81.

(CCNL 2006_2009, secondo biennio, articolo 2, comma 1)

A decorrere dal 1° gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in € 103,30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90.

(CCNL 2006_2009, secondo biennio, articolo 2, comma 2)

Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

(CCNL 2006_2009, secondo biennio, articolo 2, comma 3)

2. conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare di cui al comma 1.

3. Importo complessivo annuo dello stipendio tabellare

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 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in euro 45.260,77.

Articolo 86
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. campo di applicazione

Il presente articolo si applica:

- ✓ ai dirigenti medici e veterinari di cui all'articolo 3 del CCNL 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'articolo 4, comma 1, del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area IV (Ex medici condotti ed equiparati).

2. incrementi mensili dei dirigenti medici e veterinari

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti di cui al comma 1, primo alinea, *(dirigenti medici e veterinari)* è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- ✓ Dirigenti Medici:
  - dal 1° gennaio 2016 di € 8,00;
  - rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 21,00;
  - rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 67,00
- ✓ Dirigenti Veterinari:
  - dal 1° gennaio 2016 di € 10,00;
  - rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 27,00;
  - rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 85,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti Medici è rideterminato in € 25.842,03 e per i dirigenti Veterinari in € 32.988,59.

3. incrementi mensili ex medici condotti

Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui al comma 1, secondo alinea, *(ex medici condotti)* è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- ✓ dal 1° gennaio 2016 di € 2,00;
- ✓ rideterminato dal 1° gennaio 2017 in € 6,00;
- ✓ rideterminato dal 1° gennaio 2018 in € 19,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 8.044,81.

4. conferma delle previgenti disposizioni contrattuali

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.

Articolo 87
Effetti dei nuovi stipendi tabellari

1. effetti degli incrementi degli stipendi tabellari

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'articolo 85 (Incrementi dello stipendio tabellare), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'articolo 10 del CCNL 6 maggio 2010 integrativo del CCNL 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'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del codice civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità di mancato preavviso e di anzianità di servizio devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.
(codice civile, articolo 2122)

2. diritti dei dirigenti collocati in quiescenza

I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'articolo 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.

Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare che deve essere corrisposta in caso di sospensione cautelare in corso di procedimento penale) sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

(CCNL 2006_2009, secondo biennio, articolo 8, comma 1)

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

(CCNL 2006_2009, secondo biennio, articolo 8, comma 3)

Articolo 88
Retribuzione individuale di anzianità

1. disciplina della retribuzione individuale di anzianità

Si conferma quanto previsto all'articolo 47, comma 3 del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) dell'Area IV e all'articolo 4 del CCNL integrativo del 1° luglio 1997 (Retribuzione individuale di anzianità) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria

Con effetto dall'1° gennaio 1997 sono abrogati i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale.

(CCNL 1994_1997, articolo 47, comma 1)

Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1996, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classi e scatti maturati alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio di servizio nonché della 13^ mensilità.

(CCNL 1994_1997, articolo 47, comma 2)

In caso di trasferimento presso altre aziende o enti, anche a seguito di concorso o conferimento dell'incarico ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 502/1992, il dirigente di I e II livello conserva, a titolo personale, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 2, in atto goduta.

(CCNL 1994_1997, articolo 47, comma 3)

Articolo 89
Indennità di esclusività

1. rinvio alla normativa contrattuale previgente

Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro resta disciplinata dagli articoli 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio, articolo 8, comma 1, lettera e) del CCNL del 22 febbraio 2001, articolo 36 del CCNL del 3 novembre 2005 e articolo 12 del CCNL del 6 maggio 2010 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) per l'Area IV e dall'articolo 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, articolo 10, comma 1, lettera b) del CCNL del 22 febbraio 2001 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), articolo 36 del CCNL del 3 novembre 2005 (Indennità) e articolo 11 del CCNL del 6 maggio 2010, II biennio (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica del collegio tecnico. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 5, comma 5)

Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3 valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 5, comma 9)

L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 5, comma 10)

Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
(CCNL 2002_2005, articolo 36, comma 5)

INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ DELLA DIRIGENZA MEDICA			
	contrattuale	mensile	annuo
struttura complessa	17.052,27	1.421,02	18.473,29
anzianità > 15 anni	12.791,61	1.065,97	13.857,58
anzianità > 5 e < 15 anni	9.385,84	782,15	10.167,99
anzianità < 5 anni	2.325,41	193,78	2.519,19
(CCNL 6 maggio 2010, articolo 12, comma 1			

2. esperienza professionale ai fini dell'indennità di esclusività

L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti del SSN di cui all'articolo 1 (campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità.

Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato prevista dall'articolo 12, comma 3, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico ai fini del conferimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività, deve essere stata maturata, senza soluzione di continuità, quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto.

(CCNL 2002_2005, articolo 24, comma 12)

3. importi dell'indennità di esclusività della dirigenza sanitaria

A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di esclusività della sola dirigenza sanitaria di cui al comma 1 è rideterminata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- ✓ incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- ✓ altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.461,36;
- ✓ altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 5.784,38;
- ✓ altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 1.708,05.

4. importi dell'indennità di esclusività della dirigenza medica

L'indennità di esclusività della dirigenza medica e veterinaria di cui al comma 1 è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- ✓ incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- ✓ altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.857,58;
- ✓ altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 10.167,99;
- ✓ altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 2.519,19.

Dichiarazione congiunta n. 7

Con riferimento all'articolo 89 (Indennità di esclusività), le parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a garantire la possibilità di opzione tra rapporto esclusivo o non esclusivo per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'articolo 6 della legge 251 del 10 agosto 2000.

Articolo 90
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. rinvio alla normativa contrattuale previgente

È confermata, con le modifiche di cui al presente articolo, la previgente disciplina di cui agli articoli 40 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico e 36 del CCNL del 3 novembre 2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area IV e agli articoli 41 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico come modificato dall'articolo 10, comma 2, del CCNL del 22 febbraio 2001 e 36 del CCNL del 3 novembre 2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativa all'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. importo dell'indennità di struttura complessa

A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di cui al comma 1, per tutti gli incarichi di direzione di struttura complessa è stabilito in € 10.218,00.

L'indennità per l'incarico di direzione di struttura complessa, prevista dall'articolo 40 del CCNL 8 giugno 2000, per i dirigenti assunti a decorrere dal 31 luglio 1999 rimane fissata nella misura di € 9.432,05.
(CCNL 3 novembre 2005, articolo 36, dirigenza medica)

L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'articolo 41 del CCNL 8 giugno 2000, per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999 rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05 in base alla disponibilità del fondo di posizione.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 36, dirigenza SPTA)

Articolo 90 bis
Indennità di specificità medico – veterinaria

1. importo dell'indennità di specificità medico veterinaria

A decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di specificità medico – veterinaria prevista dall'articolo 36, commi 1, 2 e 5 del CCNL 3 novembre 2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in € 8.476,34 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario nazionale, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzativo - gestionali proprie della funzione dirigenziale, sono - infatti - affidati, i compiti assistenziali, di diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'articolo 1 del decreto legislativo 502/1992.

(CCNL 1994_1997, articolo 54, comma 1)

Nel nuovo assetto la dirigenza medica, pur nel rispetto di tutte le altre professionalità impiegate nel Servizio Sanitario Nazionale, rappresenta la componente più rilevante dei dirigenti ed assume una connotazione strategica per l'economia sanitaria aziendale, intesa come allocazione delle risorse ai fini della efficacia, efficienza, rendimento e qualità dell'azione sanitaria.
(CCNL 1994_1997, articolo 54, comma 2)

Tale peculiarità della funzione medico è compensata con l'attribuzione ai dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 1° dicembre 1995, di una indennità, fissa e ricorrente, corrisposta per tredici mensilità, denominata "Indennità di specificità medica"
(CCNL 1994_1997, articolo 54, comma 3)

L'indennità di specificità medica è fissata nei seguenti valori: ✓ *II livello dirigenziale: lire 13.500.000* ✓ *I livello dirigenziale: lire 7.370.000*
(CCNL 1994_1997, articolo 54, comma 4)

L'indennità di specificità medica, dal 31 dicembre 1997, è rideterminata nei seguenti valori: ✓ *II livello dirigenziale: lire 20.000.000 (euro 10.329,14)* ✓ *I livello dirigenziale: lire 15.000.000 (euro 7.746,85)*
(CCNL 1994_1997, secondo biennio, articolo 5, comma 1)

L'indennità di specificità medica per i dirigenti medici, anche assunti con incarico di struttura complessa è fissata nella misura di € 7.746,85 (lire 15.000.000) - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 37, comma 2)

Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999, nonché per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica dell'attività svolta nell'ultimo quinquennio di cui all'articolo 30 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, l'indennità di specificità medica è confermata nel valore di € 10.329,14 (lire 20.000.000) a titolo personale e non riassorbibile.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 38, comma 2)

A decorrere dal 1° gennaio 2002 l'indennità di specificità medico - veterinaria, prevista dall'articolo 37, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 resta fissata nella misura di € 7.746,85 annui lordi.
(CCNL 2002_2005, articolo 36, comma 1)

A decorrere dal 1° gennaio 2002 l'indennità di specificità medico - veterinaria prevista dall'articolo 38, comma 2 per i dirigenti di ex II livello al 30.7.1999 rimane fissata nella misura di € 10.329,14 annui lordi, a titolo personale.
(CCNL 2002_2005, articolo 36, comma 2)

Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
(CCNL 2002_2005, articolo 36, comma 5)

2. indennità di specificità dei dirigenti di ex II livello

Con la stessa decorrenza di cui al comma 1, per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello, l'indennità di cui all'articolo 36, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in euro 11.273,82 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

Articolo 90 ter
una tantum

1. Importi dovuti ai diversi profili professionali

Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una erogazione una tantum, nelle misure lorde di seguito indicate:

- ✓ Dirigenti Medici e Veterinari e Dirigenti sanitari € 540,00;
- ✓ Dirigenti delle professioni sanitarie € 750,00.

2. Effetti sugli incrementi stipendiali

L'erogazione di cui al comma 1 non è computata agli effetti dell'articolo 87 (Effetti dei nuovi stipendi tabellari).

3. Importi dovuti al personale part time

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 è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

Capo III
Retribuzione di posizione e di risultato

Articolo 91
Retribuzione di posizione

1. retribuzione di posizione e incarichi dirigenziali

Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico). Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'articolo 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) per tredici mensilità.

Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal decreto legislativo 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 29 del 1993.

(CCNL 1994_1997, articolo 51, comma 1)

La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni ed enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro del tesoro.

(decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, articolo 24)

testo vigente alla data di stipula del CCNL 1994_1997

La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'articolo 51, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 39, comma 1)

2. composizione della retribuzione di posizione

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.

Ad integrazione e chiarimento del CCNL di interpretazione autentica del 4 luglio 2002 e sempre a titolo di interpretazione autentica dell'articolo 55 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché dell'articolo 39 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale "prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo) è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito.

(CCNL 2002_2005, articolo 24, comma 9)

3. valori attuali della retribuzione di posizione

A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come nelle seguenti tabelle.

INCARICHI GESTIONALI	
INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA	
area chirurgica	18.000,00
area medica, dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	17.000,00
area territorio, dirigenza veterinaria	16.000,00
INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE	
a valenza dipartimentale o distrettuale	12.500,00
articolazioni interne di strutture complesse	11.000,00

INCARICHI PROFESSIONALI	
INCARICHI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ	
a valenza dipartimentale	12.500,00
articolazioni interne di struttura complessa	11.000,00
ALTRI INCARICHI PROFESSIONALI	
di alta specializzazione	6.500,00
di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	5.500,00
incarico professionale di base	1.500,00

4. abolizione della RPMU e della differenza sui minimi

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.

Dichiarazione congiunta n. 13

Le parti ritengono opportuno effettuare un approfondimento sulla possibilità di includere la retribuzione di posizione parte variabile nella base di calcolo utile ai fini dell'indennità premio di servizio.

5. copertura degli incrementi della retribuzione di posizione

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'articolo 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'articolo 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 priorità:

a) le risorse di cui all'articolo 94, comma 3, lettera a) (Fondo per la retribuzione degli incarichi) *(incremento stabile del fondo di un importo, su base annua, pari a Euro 248,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal31/12/2018 e a valere dall'anno successivo);*
b) le risorse di cui all'articolo 94, comma 3, lettera e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi) (*trasferimento al fondo per la retribuzione degli incarichi di una percentuale non superiore al 30% del fondo per la retribuzione di risultato*).

6. valori massimi annui lordi della retribuzione di posizione

La complessiva retribuzione di posizione – intesa come somma della parte fissa e della parte variabile – è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

VALORI MASSIMI ANNUI LORDI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
incarico di direzione di struttura complessa	50.000,00
incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	42.000,00
incarico di direzione di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa	42.000,00
incarico di altissima professionalità	42.000,00
incarico professionale di alta specializzazione	42.000,00
incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	30.000,00
incarico professionale di base	30.000,00

I valori massimi delle fasce di cui agli articoli 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza.

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 4, comma 3)

VALORI MASSIMI ANNUI LORDI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
fascia a dell'articolo 56 del CCNL 1994_1997: posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza di più criteri e parametri di elevata consistenza tra quelli indicati all'articolo 51 per la graduazione delle funzioni	50.000,00
fascia b dell'articolo 56 del CCNL 1994_1997 posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero unità operative semplici rispetto a quelle	42.000,00
fascia a dell'articolo 57 del CCNL 1994_1997 posizioni dirigenziali non comportanti la direzione di strutture, ovvero incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, comportanti attività di rilevanza aziendale	42.000,00
fascia b dell'articolo 57 del CCNL 1994_1997 posizioni dirigenziali che abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.	30.000,00

7. decurtazione della retribuzione di posizione

Resta fermo quanto previsto all'articolo 62, comma 5, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribu-zione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa *(in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%).*

8. determinazione della retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione complessiva è 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 salu-te.

Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal decreto legislativo 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 29 del 1993.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 51, comma 1)
come sostituito dall'articolo 26 del CCNL 8 giugno 2000

La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni ed enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro del tesoro.
(decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, articolo 24)
testo vigente alla data di stipula del CCNL 1994_1997

9. criteri e parametri per la graduazione delle funzioni

La graduazione delle funzioni è 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 nonché previo confronto ai sensi dell'articolo 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'articolo 18, comma 1 (Tipologie d'incarico);

b) complessità 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 attività 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'unità operativa ovvero a livello aziendale;

m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;

n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;

o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

La graduazione delle funzioni, e la conseguente determinazione del valore economico complessivo della retribuzione di posizione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- ✓ *complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;*
- ✓ *grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;*
- ✓ *affidamento e gestione di budget;*
- ✓ *consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;*
- ✓ *importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;*
- ✓ *svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;*
- ✓ *grado di competenza specialistico funzionale o professionale;*
- ✓ *utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;*

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 51, comma 2)

- ✓ *affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;*
- ✓ *produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;*
- ✓ *rilevanza degli incarichi interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;*
- ✓ *ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;*
- ✓ *valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.*

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 51, comma 2)

10. rilevanza delle funzioni e valore economico dell'incarico

Nell'ambito della medesima Azienda o Ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione adottati.

Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli articoli 56 e 57 previa informazione alle rappresentanze sindacali, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 51, comma 3)

11. retribuzione di posizione ed esclusività del rapporto

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. conferma di previgenti disposizioni

È confermato l'articolo 39, comma 9 e 12, del CCNL 8 giugno 2000 I biennio come modificato dall'articolo 4, comma 4, del CCNL 6 maggio 2010 integrativo dell'Area IV e l'articolo 40, comma 9, del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio come modificato dall'articolo 4, comma 4, del CCNL integrativo del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse – per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 39, comma 9)

Il comma 9 dell'articolo 39 del CCNL 8 giugno 2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione tra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'azienda, è prevista una maggiorazione tra il 30% ed il 50%".

(CCNL 6 maggio 2010, articolo 4, comma 4)

Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di posizione di cui all'articolo 50. Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 39, comma 12)

Articolo 92
Clausola di garanzia

1. valore minimo garantito della retribuzione di posizione

Con la medesima decorrenza indicata all'articolo 91, comma 3 (retribuzione di posizione) *(dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi contrattuale)*, ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti *(del SSN)* di cui all'articolo 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2 (Tipologie d'incarico).

2. importi minimi della retribuzione di posizione complessiva

I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:

- ✓ anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni: € 5.000,00;
- ✓ anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni: € 6.000,00;
- ✓ anzianità uguale o superiore a 20 anni: € 7.000,00.

3. cadenze temporali della relativa valutazione

Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva", ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al comma 2, primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità 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. modalità di perequazione

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 verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale maggiorazione è 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, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

Articolo 93
Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

1. regolamento aziendale della retribuzione di risultato

Le Aziende ed Enti definiscono, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, lettera b) (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. finalità della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è, 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'articolo 4 e all'articolo 15 e seguenti del decreto legislativo 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

(decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, articolo 4)

La retribuzione di risultato dei dirigenti di primo e secondo livello è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget.

(CCNL 1994_1997, 5 dicembre 1996, articolo 65, comma 1)

3. assegnazione degli obiettivi e dei livelli prestazionali

Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.

La direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;

b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile, in base alla metodologia budgetaria;

(CCNL 1994_1997, 5 dicembre 1996, articolo 65, comma 4)

I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima;

(CCNL 1994_1997, 5 dicembre 1996, articolo 65, comma 5)

Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

(CCNL 1994_1997, 5 dicembre 1996, articolo 65, comma 6)

I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'articolo 65, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'articolo 65, comma 6 citato.

(CCNL 2002_2005, articolo 14, comma 1)

4. erogazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è 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 conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato "Verifica e valutazione dei dirigenti".

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

(CCNL 1994_1997, 5 dicembre 1996, articolo 65, comma 7)

La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.

(CCNL 1994_1997, 5 dicembre 1996, articolo 65, comma 8)

5. rinvio al comma 3 dell'articolo 65 del CCNL 1994_1997

È confermato quanto previsto dall'articolo 65, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale) per l'Area IV e l' articolo 62, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico (La produttività 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 CCNL.

La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

(CCNL 1994_1997, 5 dicembre 1996, articolo 65, comma 8)

6. quota del fondo di risultato per remunerare la performance

La quota delle risorse del "fondo per la retribuzione di risultato" destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'articolo 95 comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).

7. maggiorazione della retribuzione di risultato

Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è 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. entità minima della maggiorazione

La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 7, comma 5, lettera b (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà 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. dirigenti ai quali la maggiorazione può essere attribuita

La contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 7, comma 5, lettera b (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 40, comma 4-bis)

Articolo 93-bis
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti

1. monitoraggio delle assenze dei dirigenti

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 continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. interventi finalizzati a disincentivare il fenomeno

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 tutti e tre i fondi contrattuali)* di cui all'articolo 96, comma 4, (fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), al articolo 94, comma 4 (fondo per la retribuzione degli incarichi) ed all'articolo 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 premialità individuale.

Capo IV
I Fondi

Articolo 94
Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. istituzione del fondo

Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi

2. costituzione iniziale del fondo

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 CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) le risorse del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'articolo 9 del CCNL 6 maggio 2010, biennio economico 2008 – 2009 dell'Area IV (dirigenza medico veterinaria);
b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'articolo 58, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996, all'articolo 8 del CCNL 6 maggio 2010, biennio economico 2008 – 2009 ed all'articolo 8, comma 6, del CCNL 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. incrementi stabili del fondo

L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a euro 248,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL 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 anzianità ed agli assegni personali, di cui all'articolo 50, comma 2, lettera d) del CCNL 8 giugno 2000 (fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV *(dirigenza Medico-veterinaria)* ed all'articolo 50, comma 2, lettera d) del CCNL 8 giugno 2000 (fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, che non saranno più 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 già 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'articolo 50, comma 2, lettera a) del CCNL 8 giugno 2000 (fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico

di direzione di struttura complessa) dell'area IV (medico veterinaria), tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) (confronto regionale), nonché dell'articolo 50, comma 2, lettera a) del CCNL 8 giugno 2000 (fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) (confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è 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'articolo 53, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 (finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV (dirigenza Medico-veterinaria), nonché dell'articolo 53, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 (finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;

e) delle eventuali risorse trasferite stabilmente al presente Fondo ai sensi dell'articolo 95, comma 9 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale dovuta, delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 53, comma 1

Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 53, comma 2

4. incrementi annuali del fondo

Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'articolo 53, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 (finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV *(dirigenza medico veterinaria,)* nonché dell'articolo 53, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 (finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* 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 finalità del presente Fondo.

5. vincoli da rispettare negli incrementi del fondo

Le risorse di cui al comma 3 lettere 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. rinvio al decreto legislativo 75/2017

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'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 75/2017.

Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.
(decreto legislativo 75/2017, articolo 23, comma 1)

Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.
(decreto legislativo 75/2017, articolo 23, comma 2)

Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1º gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.
(legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, comma 236)

7. utilizzo del fondo per la retribuzione degli incarichi

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'articolo 91 (Retribuzione di posizione), ivi compresa la maggiorazione di cui all'articolo 92 comma 4, (Clausola di garanzia);
b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
c) indennità di cui all'articolo 90-bis (indennità di specificità medico – veterinaria);
d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lettera b) *(trattamenti economici in favore del personale coerenti con le finalità del presente Fondo,)* a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
e) specifico trattamento economico ove spettante in applicazione dell'articolo 38, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000 (norma transitoria per i dirigenti già di II livello) dell'Area IV (*dirigenza medico – veterinaria*) e dell'articolo 39, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 (norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;
f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Ai dirigenti già di secondo livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente articolo 15 del decreto legislativo 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 38, comma 3

Articolo 95
Fondo per la retribuzione di risultato

1. data di istituzione del fondo

Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione di risultato.

2. costituzione iniziale del fondo

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 CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) le risorse del "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'articolo 11 del CCNL 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 qualità della prestazione individuale" di cui all'articolo 11 del CCNL 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 qualità della prestazione individuale" di cui all'articolo 10 del CCNL 6 maggio 2010 ed all'articolo 8, comma 6, del CCNL 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. incrementi stabili del fondo

L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 162,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL 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'articolo 50, comma 2 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, specifico trattamento o indennità per dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV (dirigenza medico-veterinaria) tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 , lettera a) (confronto regionale), nonché dell'articolo 50, comma 2 lettera a) del CCNL 8 giungo 2000 (fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 6 comma 1, lettera a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è 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'articolo 53, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 (finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV *(dirigenza Medico*

veterinaria) nonché dell'articolo 53, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 (finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL.

4. incrementi annuali del fondo

Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e degli assegni personali di cui all'articolo 50, comma 2, lettera d) del CCNL 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV *(dirigenza medico veterinaria)* ed all'articolo 50, comma 2, lettera d) del CCNL 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione 118 di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle profes-sioni sanitaria, del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, 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 già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2.

b) delle risorse che saranno determinate in relazione all'attivazione di nuovi servizi, anche ad invarianza della dotazione organica, in applicazione dell'articolo 53, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 dell'Area IV (dirigenza medico veterinaria) e dell'Area III 8dirigenza SPTA) con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;
c) dell'1% – come tetto massimo – del monte salari annuo, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio ovvero della realizzazione annuale di programmi correlati ad incrementi quali quantitativi di attività del personale concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio, in applicazione dell'articolo 52, comma 5, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000 dell'Area IV (dirigenza medico veterinaria) e dell'Area III (dirigenza SPTA) con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;
d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge 449/1997;
e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 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 finalità del presente Fondo.

Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 43, comma 1)

Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti.
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 43, comma 2)

A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto.
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 43, comma 5)

Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa di semplificazione e digita-lizzazione, di riduzione dei costi della politica e di fun-zionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

(decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, articolo 16, comma 4)

In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungi-mento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

(decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, articolo 16, comma 5)

I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

(decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, articolo 16, comma 6)

5. vincoli da rispettare negli incrementi del fondo

Le risorse di cui al comma 3 lettere b) e c) e quelle di cui al comma 4, lettere 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) ed f) sono stanziate nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. rinvio al decreto legislativo 75/2017

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'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 75/2017.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

(decreto legislativo 75/2017, articolo 23, comma 2)

7. utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato

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'articolo 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), (*risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo)* a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
c) welfare integrativo di cui all'articolo 80 bis (Welfare integrativo);
d) indennità per sostituzioni di cui all'articolo 22 (Sostituzioni);
e) eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'articolo 96, comma 4, lettera c) (fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

8. obbligo di integrale utilizzo delle risorse dei fondi

Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché 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.

Il fondo di posizione deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 50, comma 4

9. trasferimento di risorse dal fondo di risultato

Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'articolo 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'articolo 94 (fondo per la retribuzione degli incarichi).

10. quota minima destinata alla retribuzione di risultato

Alla retribuzione di risultato, è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 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. mantenimento delle quote di riparto del fondo

Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lettere a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è 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 CCNL.

12. utilizzo degli eventuali residui dei fondi pregressi

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 lettere a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

I fondi

Articolo 96
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. data di istituzione del fondo

Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

2. costituzione iniziale del fondo

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 CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'articolo 10 del CCNL 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) dell'Area IV *(dirigenza medico – veterinaria)*;
b) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'articolo 9 del CCNL 6 maggio 2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) ed all'articolo 8, comma 6, del CCNL 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 (dirigenza SPTA) con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

3. incrementi stabili del fondo

L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 325,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL 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'articolo 50, comma 2 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV *(dirigenza medico veterinaria)*, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 6 comma 1, lettera a) (Confronto regionale), nonché dell'articolo 50, comma 2 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è 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'articolo 53, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV *(dirigenza medico veterinaria),* nonché dell'articolo 53, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III *(dirigenza SPTA)* con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 1 comma 435, della legge 205/2017, a seguito di riparto in sede regionale, previo confronto ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera h) (Confronto regionale).

Al fine di valorizzare il servizio e la presenza presso le strutture del Servizio sanitario nazionale del personale della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria e di attenuare gli effetti finanziari correlati alla disposizione di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, con riferimento alla retribuzione individuale di anzianità, il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato è incrementato di 30 milioni di euro per l'anno 2019, di 35 milioni di euro per l'anno 2020, di 40 milioni di euro per l'anno 2021, di 43 milioni di euro per l'anno 2022, di 55 milioni di euro per l'anno 2023, di 68 milioni di euro per l'anno 2024, di 80 milioni di euro per l'anno 2025 e di 86 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. *Le risorse di cui al primo periodo sono destinate a incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria.*
(legge 27 dicembre 2017, n. 205, articolo 1, comma 435)

4. incrementi annuali del fondo

Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'articolo 53, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'articolo 53, comma 2 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;;
b) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo;
c) della eventuale quota di risorse annualmente trasferita dal Fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 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 disponibilità trasferite.

5. utilizzo del fondo

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 del Titolo V, secondo la disciplina ivi prevista:
   - ✓ indennità di pronta disponibilità;
   - ✓ compensi per il lavoro straordinario;
   - ✓ indennità per il turno di guardia notturna;
   - ✓ indennità per servizio notturno e festivo;
   - ✓ indennità di rischio radiologico;
   - ✓ indennità di ufficiale di polizia giudiziaria;
   - ✓ indennità di bilinguismo.

b) la remunerazione dell'attività didattica di cui all'articolo 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 di euro 25,82 lordi, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati, nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici; se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;
c) 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. rinvio al decreto legislativo 75/2017

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'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 75/2017.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
(decreto legislativo 75/2017, articolo 23, comma 2)

Capo V
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Articolo 97
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

1. emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro

Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro del personale destinatario del presente contratto sono i seguenti:

- ✓ l'indennità di pronta disponibilità di cui all'articolo 27 (servizio di pronta disponibilità);
- ✓ i compensi per il lavoro straordinario di cui all'articolo 30 8lavoro straordinario)
- ✓ l'indennità per il turno di guardia di cui all'articolo 26 (servizio di guardia)
- ✓ l'indennità per servizio notturno e festivo di cui all' articolo 98 (indennità per servizio notturno e festivo);
- ✓ l'indennità di rischio radiologico di cui all'articolo 99 (indennità professionale specifica di rischio radiologico)
- ✓ l'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria di cui all' articolo 100 (indennità di ufficiale di polizia giudiziaria)
- ✓ l'indennità di bilinguismo di cui all'articolo 101 (indennità di bilinguismo)

Articolo 98
Indennità per servizio notturno e festivo

1. indennità per servizio notturno

Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

Ai dirigenti non titolari di incarico di direzione di struttura complessa il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna", nella misura unica uguale per tutti, di euro 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 8, comma 1)
(CCNL 2002_2005, articolo 51, comma 1)

2. indennità per servizio festivo

Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di euro 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotti a euro 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di euro 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotta a euro 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.
(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 8, comma 2)
(CCNL 2002_2005, articolo 51, comma 2)

3. fondo cui afferiscono le indennità notturna e festiva

Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

Articolo 99
Indennità di rischio radiologico

1. destinatari dell'indennità in ragione dell'inquadramento

Si conferma l'articolo 29, comma 1, del CCNL 10 febbraio 2004 (Indennità di rischio radiologico) Area IV, con le modifiche di cui al presente articolo. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai medici specialisti di radiodiagnostica, radioterapia e medicina nucleare di cui all'articolo 5. comma 1, della legge 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella misura di euro 103,29 lordi per 12 mensilità.

L'indennità di rischio radiologico prevista dall'articolo 62, comma 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996 a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dirigenti ivi previsti per 12 mensilità, nella stessa misura di lire 200.000 lorde (pari a euro 103,29).

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 29, comma 1)

Il fondo per il trattamento accessorio delle condizioni di lavoro è destinato anche all'applicazione dei benefici di cui all'articolo 5 della legge 24 dicembre 1994, n. 724, nei confronti dei soggetti ivi previsti. L'indennità di cui allo stesso articolo 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta nella misura ivi individuata in base alle vigenti disposizioni.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 62, comma 4)

A partire dal 1° gennaio 1995 il congedo ordinario aggiuntivo di quindici giorni spetta ai tecnici sanitari di radiologia medica e ai medici specialistici in radio-diagnostica, radioterapia, medicina nucleare e a quanti svolgono abitualmente la specifica attività professionale, in zona controllata.
(legge 23 dicembre 1994, n. 724, articolo 5, comma 1)

Al personale di cui al comma 1 durante il periodo di congedo per recupero biologico è vietato, a pena di decadenza dall'impiego, l'esercizio professionale in qualsivoglia struttura pubblica e privata.
(legge 23 dicembre 1994, n. 724, articolo 5, comma 2)

Fino all'entrata in vigore del contratto collettivo di lavoro al personale di cui al comma 1 continua ad essere corrisposta l'indennità mensile lorda di lire 200.000 a decorrere dal 1° gennaio 1988 prevista dall'articolo 1, comma 2, della legge 27 ottobre 1988, n. 460.
(legge 23 dicembre 1994, n. 724, articolo 5, comma 4)

2. altri destinatari dell'indennità di rischio radiologico

Fermo restando quanto previsto al comma 1, ai dirigenti esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di euro 103,29 lordi per 12 mensilità per tutta la durata del periodo di esposizione.

Ai dirigenti che non siano medici di radiologia esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1, per tutta la durata del periodo di esposizione.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 29, comma 2)

3. accertamento del rischio da radiazioni

L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano l'esposizione al rischio da radiazioni deve avvenire con gli organismi aziendali a ciò 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.

L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire con i soggetti a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 29, comma 3)

Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 29, comma 4)

4. fondo al quale afferisce l'indennità di rischio radiologico

Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro). Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 *(indennità per compensare prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità personale)* e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

Alla corresponsione dell'indennità di cui ai commi 1 e 2, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 51 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro). Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. È, peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 29, comma 6)

5. riposo biologico per rischio radiologico

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.

Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 29, comma 4)

Articolo 100
Indennità di ufficiale di polizia giudiziaria

1. rinvio alla previgente normativa contrattuale

Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, si conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell'articolo 52 del CCNL del 3 novembre 2005 (indennità di ufficiale di polizia giudiziaria) e, per i dirigenti sanitari, la vigenza dell'articolo 60, comma 1, settimo alinea, (Costituzione del fondo) e del correlato articolo 72, comma 1, lettera cc) (Disapplicazioni), del CCNL del 5 dicembre 1996, I° biennio economico, dell'Area III.

1. *A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda, del valore annuo di euro 723,04 a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dalla normativa vigente.*
2. *L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.*

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 52)

Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 1 dicembre 1995 è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto di una serie di indennità legate alle condizioni di lavoro e che è destinato anche al pagamento dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'articolo 46, comma 2 del DPR 384/1990, nella misura ivi prevista (1.400.000 lire, euro 723,04, dal 1 dicembre 1990)
(CCNL articolo 60, comma 1, settimo alinea)

con riferimento al fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'articolo 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 72, comma 1, lettera cc)

2. fondo al quale afferisce l'indennità di polizia giudiziaria

Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

con riferimento al fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'articolo 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 72, comma 1, lettera cc)

3. rideterminazione dell'indennità di polizia giudiziaria

Ferma restando la corresponsione per dodici mensilità, l'indennità di cui al presente articolo è rideterminata in Euro 80,00 mensili lordi, a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL.

Articolo 101
Indennità di bilinguismo

1. importo dell'indennità di bilinguismo

È confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'articolo 52 del D.P.R. 270/1987.

Al personale in servizio negli enti del Servizio Sanitario Nazionale aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale della Valle d'Aosta o negli enti in cui vige costituzionalmente con carattere di obbligatorietà il sistema del bilinguismo aventi sedi in altre regioni a statuto speciale, è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione autonoma a statuto speciale Trentino-Alto Adige.

(D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, articolo 52)

2. disciplina dell'indennità di bilinguismo

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, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a Statuto speciale Valle d'Aosta, nella Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a Statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a Statuto speciale Trentino-Alto Adige.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 30, comma 1)

3. fondo al quale afferisce l'indennità di bilinguismo

Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'articolo 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. limiti di applicabilità dell'indennità di bilinguismo

La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

(CCNL 10 febbraio 2004, articolo 30, comma 2)

Dichiarazione congiunta n. 9

Le parti si danno reciprocamente atto che l'attività di assistenza alle popolazioni detenute costituisce una rilevante criticità con pesanti ricadute in termini di complessità e responsabilità 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 Sanità, 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'indennità correlata all'obiettivo disagio di tali attività.

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 attività di soccorso mediante elicottero, di una indennità di rischio volo, correlata all'obiettivo disagio di tale attività.

Articolo 102
decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente contratto cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ articolo 8 del CCNL del 10 febbraio 2004 come modificato dall'articolo 51 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'area IV e articolo 8 del CCNL del 10 febbraio 2004 come modificato dall'articolo 47 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità per servizi notturno e festivo);
- ✓ articolo 29 del CCNL del 10 febbraio 2004 come modificato dall'articolo 16 del CCNL del 6 maggio 2010 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Indennità di rischio radiologico), fatto salvo quanto previsto all'articolo 99 comma 1 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);
- ✓ articolo 30 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Bilinguismo).

Articolo 103
decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"

1. disapplicazione complessiva delle norme previgenti

La nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore, ai sensi dell'articolo 2, comma 2 del presente CCNL (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'articolo 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo I del Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'articolo 102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V del Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro).

TITOLO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 104
Termini di preavviso

1. termini di preavviso in caso di recesso dell'azienda

In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 1)

2. termini di preavviso in caso di recesso del dirigente

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

In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 2)

3. decorrenza dei termini di preavviso

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

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 3)

4. indennità sostitutiva del preavviso

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto 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.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 4)

5. possibilità di risoluzione consensuale

È in facoltà 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.

È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 5)

6. divieto di fruizione delle ferie nel periodo di preavviso

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 6)

7. computo del periodo di preavviso nell'anzianità di servizio

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

Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 7)

8. decesso o inidoneità a qualsiasi proficuo servizio

In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 del codice civile nonché, ove consentito ai sensi dell'articolo 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

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

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 8)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti, dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro

(codice civile, articolo 2118)

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

(codice civile, articolo 2122)

9. computo dell'indennità di mancato preavviso

L'indennità 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'articolo 41 (Assenze per malattia). *(intera retribuzione, escluse le voci retributive legate all'effettiva prestazione lavorativa).*

L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui dall'allegato 3 del CCNL 3 novembre 2005 (intera retribuzione, escluse la retribuzione di posizione componente variabile aziendale e le voci retributive legate all'effettiva prestazione lavorativa

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 39, comma 8)

Articolo 105
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. motivi di cessazione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 41 (Assenze per malattia), 43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) e 72 (Codice disciplinare), ha luogo:

a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità 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'articolo 36, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996 come modificato dall'articolo 8, comma 15, del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area IV e dell'articolo 35, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996 come modificato dall'articolo 8, comma 15, del CCNL 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'articolo 72 del decreto-legge 112/2008.

La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di valutazione di cui all'articolo 59, costituisce giusta causa di recesso.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 36, comma 4)

Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1º gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24.

Le disposizioni del presente comma non si applicano ai personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario.

(decreto-legge 112/2008, articolo 72, comma 11)

Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli articoli 24, 25 e 27 (Assenze per malattia- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio - Servizio militare) e 28 (Aspettativa), ha luogo:

a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei dirigenti di II livello cui è conferito l'incarico quinquennale di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 502/1992;
b) per recesso del dirigente;
c) per recesso dell'azienda o ente;
d) per decesso del dirigente.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 34, comma 1)

2. collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età

610

Nel caso di cui al comma 1, lettera a), *(collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età)*, non è 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'età prevista. L'Azienda o Ente comunica tempestivamente e comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

Nel caso di collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età di cui alla lettera a) dell'articolo 34 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda o Ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 35, comma 1)

3. dimissioni volontarie

Nel caso di cui al comma 1, lettera b), *(dimissioni volontarie)* il dirigente deve dare comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

(CCNL 5 dicembre 1996, articolo 35, comma 2)

Articolo 106
Comitato dei Garanti

1. obbligatorietà del parere del Comitato dei Garanti

I provvedimenti di recesso di cui all'articolo 21, commi 1 e 1 bis, del Decreto legislativo 165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale sono adottati dall' Azienda o Ente nel rispetto degli articoli 36, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996 come modificato dall'articolo 8, comma 15, del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996 come modificato dall'articolo 8, comma 15, del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'azienda o ente) e dell'articolo 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) e 62 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) solo dopo aver sentito il Comitato dei Garanti di cui all'articolo 22 del Decreto legislativo 165/2001 istituito presso ciascuna Regione e composto da tre membri.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso e risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. *In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.*
(decreto legislativo 165/2001, articolo 21, comma 1)

Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Autorità nazionale anticorruzione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 21, comma 1-bis)

1. *I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.*
2. *Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.*
3. *Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.*

(decreto legislativo 165/2001, articolo 22)

Presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall'articolo 36 del CCNL 5 dicembre 1996 dall'articolo 34 (Effetti della valutazione negativa dei risultati), del CCNL 88 giugno 2000 I biennio economico che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'articolo 59 del CCNL 5.12.1996.

(CCNL 1998_2001, articolo 23, comma 1)

2. nomina del presidente del Comitato dei Garanti

Il presidente del Comitato dei Garanti è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

Il presidente del Comitato dei Garanti è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

(CCNL 1998_2001, articolo 23, comma 2)

3. nomina degli altri due componenti del Comitato dei Garanti

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 è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

(CCNL 1998_2001, articolo 23, comma 3)

4. termini per la nomina del Comitato dei Garanti

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.

Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

(CCNL 1998_2001, articolo 23, comma 4)

5. termini per il parere del Comitato dei Garanti

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 può procedere all'adozione dei provvedimenti.

Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso. Il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'articolo 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

(CCNL 1998_2001, articolo 23, comma 5)

6. durata in carica del Comitato dei Garanti

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.

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

(CCNL 1998_2001, articolo 23, comma 4)

Articolo 107
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ articolo 34 del CCNL del 5 dicembre 1996 Area IV e articolo 33 del CCNL del 5 dicembre 1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Cause di cessazione del rapporto di lavoro);
- ✓ articolo 35 del CCNL del 5 dicembre 1996 Area IV e articolo 34 del CCNL del 5 dicembre 1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi delle parti);
- ✓ articolo 39 del CCNL del 5 dicembre 1996, articolo 3 del CCNL del 2 luglio 1997 e articolo 20, comma 7, del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio Area IV e articolo 38 del CCNL del 5 dicembre 1996, articolo 3 del CCNL del 1° luglio 1997 e articolo 20, comma 7, del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Termini di preavviso);
- ✓ Articolo 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico e articolo 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comitato dei Garanti);

- ✓ Articolo 40 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e articolo 39 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tentativo obbligatorio di conciliazione);
- ✓ Articolo 41 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e articolo 40 del CCNL 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

Articolo 108
Assunzioni a tempo determinato

1. rinvio all'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001

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'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001, e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

In applicazione della legge 230/1962 l'azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:

a) in sostituzione di Dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;

b) in sostituzione di Dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi vigenti;

c) per la temporanea copertura di posti vacanti di dirigente medico e veterinario per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso.

(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 1)

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
(decreto legislativo 165/2001, articolo 36, comma 1)

Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. *Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente tempo-raneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.*
(decreto legislativo 165/2001, articolo 36, comma 2)

2. Durata massima dei contratti a tempo determinato

Le Aziende ed Enti individuano la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque, la durata massima non può superare i trentasei mesi. Tra un contratto e quello successivo è 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. numero massimo di contratti a tempo determinato

Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente per assumere i dirigenti, complessivamente, non può 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'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Situazioni che consentono di derogare il comma 3

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 necessità 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 professionalità.

5. procedure selettive dei dirigenti a tempo determinato

Le Aziende ed Enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 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'articolo 6 del decreto legislativo 165 del 2001.

6. Fattispecie specifiche di contratti a tempo determinato

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 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 può 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 maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

(decreto legislativo 151/2001, articolo 16, comma 1)

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
(decreto legislativo 151/2001, articolo 20, comma 1)

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. *Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.*
(decreto legislativo 151/2001, articolo 17, comma 1)

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

(decreto legislativo 151/2001, articolo 32, comma 1)

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

(decreto legislativo 151/2001, articolo 32, comma 2)

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

(decreto legislativo 151/2001, articolo 47, comma 1)

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
(decreto legislativo 151/2001, articolo 47, comma 2)

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
(decreto legislativo 151/2001, articolo 47, comma 4)

7. contratto di lavoro dei dirigenti assunti in sostituzione

Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione e il nominativo del dirigente sostituito, intendendosi per tale il dirigente assente con diritto alla conservazione del posto. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

8. part time e contratti a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno.

9. risoluzione automatica del rapporto di lavoro

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.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

(CCNL 1998_2001, articolo 16, comma 4)

10. divieto di trasformazione a tempo indeterminato

In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 36, comma 5 del decreto legislativo 165/2001. Resta ferma la possibilità di assumere attraverso eventuali procedure di stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di legge.

In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 36, comma 5)

In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto.

(decreto legislativo 165/2001, articolo 36, comma 5)

630

11. rinvio all'articolo 20 del decreto legislativo 81 del 2015.

Per le assunzioni a tempo determinato si applicano i casi di esclusione previsti dall'articolo 20 del decreto legislativo 81/2015.

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

(decreto legislativo 81/20151, articolo 20)

12. applicazione dell'articolo 15-septies

Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le Aziende o Enti possono attivare i contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 15 septies del decreto legislativo 502/1992. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 15, comma 7-quinquies del decreto legislativo 502/1992 *(Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies)*. A tal fine le Aziende o Enti definiscono, preventivamente, con proprio atto, le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, attenendosi ai principi di pubblicità e di trasparenza. Ai dirigenti così assunti è 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 può, comunque, superare, negli importi, quanto previsto dall'articolo 91 (Retribuzione di posizione). Anche ai medesimi dirigenti si applica, in tema di aspettativa, l'articolo 10 del CCNL del 10 febbraio 2004 come integrato dall'articolo 24, comma 13, del CCNL del 3 novembre 2005 area IV e l'articolo 10 del CCNL del 10 febbraio 2004 come integrato dall'articolo 24, comma 15, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

I casi previsti dall'articolo 16 del CCNL 5 dicembre 1996, in cui le aziende – per l'area medico veterinaria - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'articolo 15 septies, comma 1, del decreto legislativo 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti ammessi a far parte della delegazione trattante di parte sindacale.

Ai dirigenti assunti è 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.

La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'articolo 39.

Ai dirigenti pubblici si applica l'articolo 19 in tema di aspettativa.

(CCNL 1998_2001, articolo 62, comma 5)

Articolo 109
Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato

1. confronto con il rapporto di lavoro a tempo indeterminato

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:

Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:
(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 5)

634

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'articolo 33, comma 4, (Ferie e recupero festività soppresse); nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'articolo 33 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse), a seconda dell'articolazione dell' orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;

✓ *le ferie sono proporzionali al servizio prestato;*
(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 5)

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando – in quanto compatibili – i criteri stabiliti dall'articolo 41 (Assenze per malattia), si applica l'articolo 5 del decreto legge 12 settembre 1983 n. 463, ai fini della determinazione del periodo in cui è 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'articolo 41, comma 10, (assenze per malattia) in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è 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 è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

✓ *in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli articoli 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996 (Assenze per malattia e Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio), in quanto compatibili, si applica l'articolo 5 del decreto legge 463/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'articolo 24, comma 6 del CCNL 5 dicembre, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;*
(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 5)

1. *Ai lavoratori, pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.*
2. *Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.*

(decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, articolo 5)

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'articolo 41 (Assenze per malattia); 636

✓ *il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo di 36 mesi fissato dall'articolo 24 del CCNL 5 dicembre 1996*

(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 5)

d) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi dell'articolo 36, comma 2 (Assenze giornaliere retribuite);

✓ *possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'articolo 23 (Assenze retribuite), comma 2*
(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 5)

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'articolo 37 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari);
   - ✓ assenze per esami o concorsi di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a) (Assenze giornaliere retribuite);
   - ✓ assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'articolo 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
   - ✓ assenze per lutto, di cui all'articolo 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 unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità 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 104/1992 e la legge 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 periodo di prova nei rapporti a tempo determinato

Il dirigente assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto a un periodo di prova, secondo la disciplina dell'articolo 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'articolo 12 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità 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. documentazione nei rapporti a tempo determinato

In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è 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 è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'articolo 2126 del codice civile.

I documenti di cui all'articolo 13 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro), per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio.

La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'articolo 2126 del codice civile per il periodo effettivamente lavorato.

Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'articolo 13 CCNL 8 giugno 2000 I biennio.

(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 12)

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

(codice civile, articolo 2126)

4. il preavviso nei rapporti a tempo determinato

In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 9 dell'articolo 108 8assunzioni a tempo determinato) *(risoluzione automatica per rientro del dirigente sostituito)* e del comma 2 del presente articolo *(recesso durante il periodo di prova)*, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. valutazione dei rapporti a tempo determinato

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 professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. obblighi formativi nei confronti dei dirigenti a termine

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 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività e alla durata del contratto.

7. rapporti a tempo determinato e anzianità di servizio

In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima Azienda o Ente, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. retribuzione di posizione e di risultato

L'Azienda o 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 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

l'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.
(CCNL 1994_1997, articolo 16, comma 5)

Capo II
Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto

Articolo 110
Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto

1. condizioni per l'accesso all'impegno orario ridotto

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 età;
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 possibilità alternative di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché 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'articolo 2, comma 1, lettera d) del DM 278/2000, nonché ai parenti e affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.

Nei casi in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 2, comma 1)

In via indicativa i casi del comma 1 sono tutti riconducibili alle ipotesi di assistenza ai figli sino agli otto anni di età, ai parenti di cui agli articoli 89 e 90, comma 2 del D.P.R. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, emanato ai sensi dell'articolo 4, comma 2 della legge 53/2000.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 2, comma 2)

Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipen-denza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recu-pero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesi-me, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera compete la retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;

(D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, articolo 89, comma 1)

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 a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa posizione funzionale diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

(D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, articolo 89, comma 1)

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno titolo ad essere collocati in aspettativa per motivi di famiglia senza assegni per l'intera durata del progetto medesimo.

(D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, articolo 89, comma 2)

Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera compete la retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;

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 a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa posizione funzionale diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

(D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, articolo 90, comma 1)

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa per motivi di famiglia senza assegni per l'intera durata del progetto medesimo.

(D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, articolo 90, comma 2)

1) *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*
2) *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, emato-chimici e strumentali;*
3) *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*
4) *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.*

(D.M. 278/2000, articolo 1, comma 2, lettera b)

2. numero di rapporti a impegno orario ridotto

Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente CCNL, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale va ripartita dall'Azienda o Ente tra le diverse aree professionali e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi.

L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 3% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto – di norma – tra le varie discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti ammessi alla delegazione di parte sindacale ai sensi dell'articolo 10 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 2, comma 4)

3. presentazione dell'istanza da parte dell'interessato

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, i dirigenti già in servizio presentano apposita domanda.

In prima applicazione della disciplina di cui al presente contratto le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei quindici giorni immediatamente successivi a quelli del comma 4.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 2, comma 6)

4. termini per l'accettazione dell'istanza

L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, se non sia già 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'articolo 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto), non determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza – è concordato dall'azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'articolo 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Il contratto individuale di lavoro) entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. Il dirigente informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 2, comma 6)

5. risparmi di spesa derivanti dal passaggio al part time

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'articolo 1, comma 59, della legge 662/1996, come modificato dall'articolo 73 del decreto-legge 112/2008.

L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'articolo 4, comma 6 avviene con le modalità previste dall'articolo 1, comma 59 della legge 662/1996. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'articolo 4, comma 7 rimangono nel fondo di posizione e sono utilizzate a consuntivo anche con le modalità previste dal comma 4 dell'articolo 50 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 5, comma 1)

I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

(legge 23 dicembre 1996, n. 662, articolo 1, comma 59)

6. possibilità di elevare il numero di accessi al part-time

Le Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 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. situazioni nelle quali l'accesso al part time è un diritto

I dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo 81/2015. Nelle suddette ipotesi l'Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 6.

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

(decreto legislativo 81/2015, articolo 8, comma 3)

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

(decreto legislativo 81/2015, articolo 8, comma 7)

8. contratto di lavoro individuale e passaggio al part time

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,
- ✓ l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché 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 è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. divieto di part time per i titolari di incarichi gestionali

La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è 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, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico), comma 1, paragrafo II, lettera c).

Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complessa, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, lettera f) punto 18 bis della legge 488/1999.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 3, comma 6)

È consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

(legge 488/1999, articolo 20, comma 1, lettera f)

10. dirigenti a rapporto non esclusivo

Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.

11. licenziamento per violazione del rapporto esclusivo

È previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime a impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria. In tal caso, si applicano le procedure previste dall'articolo 105 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro).

È previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.
(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 6, comma 1)

In tal caso si applicano le procedure previste dagli articoli 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996 (Recesso dell'azienda o ente).
(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 6, comma 2)

12. dirigenti già in regime ad impegno orario ridotto

I dirigenti già in regime ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente all'entrata in vigore del presente contratto, che viene disapplicata dall'articolo 113 (Decorrenza e disapplicazioni), dovranno, entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, presentare una nuova domanda che, entro il mese successivo, sarà 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. È fatto salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro ad esaurimento dall'articolo 13 del CCNL del 3 novembre 2005 area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari, ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

(CCNL 3 novembre 2005, articolo 13, comma 1)

Articolo 111
Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

1. durata minima dell'impegno orario ridotto

La prestazione lavorativa in impegno orario ridotto non può 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.

L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'articolo 16, (Orario di lavoro dei dirigenti), comma 2 del CCNL 8 giugno 2000. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 3, comma 1)

2. modalità tipo di espletamento dell'impegno orario ridotto

Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto può 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 (5 o 6 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 l'impegno orario ridotto nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

L'impegno ridotto può essere realizzato:

a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 3, comma 2)

3. ulteriori modalità di espletamento dell'orario ridotto

Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'Azienda o Ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'articolo 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'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'Azienda o Ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'articolo 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline.

La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'articolo 2, comma 3

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 3, comma 3)

4. possibilità di recupero di ritardi e permessi

Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto al 50% con orario su due giorni settimanali può 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. orario ridotto orizzontale e pronta disponibilità

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 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere sevizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 12)

6. impegno orario ridotto di tipo verticale pronta disponibilità

Nei casi di impegno orario ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

7. limitazioni al lavoro supplementare

Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, si applica l'articolo 27 (Servizio di pronta disponibilità), con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'articolo 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 disponibilità, non può superare 102 ore annue individuali.

8. impegno orario ridotto e libera professione intramoenia

Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere sevizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 12)

Articolo 112
Trattamento economico – normativo
del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

1. equiparazione rispetto al dipendente a tempo pieno

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 peculiarità del suo svolgimento.

Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 1)

2. impegno orario ridotto e lavoro supplementare

Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 38 ore, può 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 è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a impegno orario ridotto concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del dirigente e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'articolo 1, comma 2, lettera e) del decreto legislativo 61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 2)

661

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate.

(decreto legislativo 81/2015, articolo 6, comma 1)

3. condizioni e limiti per la richiesta di lavoro supplementare

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale dirigente non prevedibili ed improvvise.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 2)

4. limite delle ore di lavoro supplementare

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. remunerazione delle ore di lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'articolo 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.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo per il trattamento accessorio legato a particolari condizioni di lavoro.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 3)

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

(decreto legislativo 81/2015, articolo 6, comma 2)

6. ore di lavoro supplementare eccedenti il limite del 25%

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 è elevata al 25%.

Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda – previo consenso del dirigente – chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 5)

7. limitazioni alle ore di lavoro straordinario

Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in conformità a quanto in generale previsto dall'articolo 30 (Lavoro straordinario).

8. rifiuto di prestare ore di lavoro supplementare

Il dirigente può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
(decreto legislativo 81/2015, articolo 6, comma 2)

9. ferie, permessi e congedi del dirigente part-time

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 a un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia.

In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

L'assenza per matrimonio, le assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

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.

I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno.

I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 10)

Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera;

il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 10)

10. trattamento fondamentale del dirigente part-time

Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, l'indennità di specificità medico-veterinaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico.

Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di specificità medica e l'indennità di rischio radiologico ove spettante, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico.

L'indennità di esclusività è percepita per intero.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 6)

La retribuzione di posizione ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti – azienda e dirigente – in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato.

(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 7)

11. trattamento accessorio del dirigente part-time

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché 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.

La contrattazione integrativa, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 8)

12. assegni familiari al dirigente a impegno orario ridotto

Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a impegno orario ridotto sono corrisposte per intero gli assegni familiari ove spettanti.

Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
(CCNL 22 febbraio 2001, articolo 4, comma 9)

Articolo 113
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente CCNL cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 1 del CCNL del 5 agosto 1997 e relativo CCNL di interpretazione autentica del 17 ottobre 2000, articolo 62, comma 5, del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'Area IV e articolo 1 del CCNL del 5 agosto 1997 e articolo 63, comma 5, del CCNL dell'8 giugno 2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assunzioni a tempo determinato);
- ✓ Articolo 2 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 3 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 4 del CCNL 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);

- ✓ Articolo 5 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 6 del CCNL del 22 febbraio 2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Incompatibilità);
- ✓ Articolo 7 del CCNL 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

Articolo 114
Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti

1. obbligo di consentire la libera professione intramuraria

In applicazione della legge 120/2007, degli articoli 4, comma 10 e 15 quinquies, 15 duodecies, 15 quaterdecies del decreto legislativo 502/1992 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'articolo 8 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area III, è consentito lo svolgimento dell'attività 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'articolo 7 comma 5, lettera d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

In applicazione degli articoli 4, comma 11 e 15 quinquies del decreto legislativo 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto il personale medico con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'articolo 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'articolo 4, comma 2, lettera G) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (Contrattazione collettiva integrativa).

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 54, comma 1)

Per garantire l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano assumono le più idonee iniziative volte ad assicurare gli interventi di ristrutturazione edilizia, presso le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le aziende ospedaliere universitarie, i policlinici universitari a gestione diretta e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto pubblico, necessari per rendere disponibili i locali destinati a tale attività.

(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 1)

Le regioni adottano provvedimenti tesi a garantire che le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le aziende ospedaliere universitarie, i policlinici universitari a gestione diretta e gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, di diritto pubblico, provvedano, entro il 31 dicembre 2012, ad una ricognizione straordinaria degli spazi disponibili e che si renderanno disponibili in conseguenza dell'applicazione delle misure di riordino della rete ospedaliera previste dall'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, per l'esercizio dell'attività libero professionale, comprensiva di una valutazione dettagliata dei volumi delle prestazioni rese nell'ultimo biennio, in tale tipo di attività presso le strutture interne, le strutture esterne e gli studi professionali. 672

(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano garantiscono, anche attraverso proprie linee guida, che le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, le aziende ospedaliere universitarie, i policlinici universitari a gestione diretta e gli IRCCS di diritto pubblico gestiscano, con integrale responsabilità propria, l'attività libero-professionale intramuraria, al fine di assicurarne il corretto esercizio, in particolare nel rispetto delle seguenti modalità.
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

a) adozione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di sistemi e di moduli organizzativi e tecnologici che consentano il controllo dei volumi delle prestazioni libero-professionali, che non devono superare, globalmente considerati, quelli eseguiti nell'orario di lavoro
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

673

a-bis) predisposizione e attivazione, entro il 31 marzo 2013, da parte delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano ovvero, su disposizione regionale, del competente ente o azienda del Servizio sanitario nazionale, di una infrastruttura di rete per il collegamento in voce o in dati, in condizioni di sicurezza, tra l'ente o l'azienda e le singole strutture nelle quali vengono erogate le prestazioni di attività libero professionale intramuraria, interna o in rete.
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

b) pagamento di prestazioni di qualsiasi importo direttamente al competente ente o azienda del Servizio sanitario nazionale, mediante mezzi di pagamento che assicurino la tracciabilità della corresponsione di qualsiasi importo. Nel caso dei singoli studi professionali in rete, la necessaria strumentazione è acquisita dal titolare dello studio, a suo carico, entro il 30 aprile 2013;
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

c) definizione, d'intesa con i dirigenti interessati, previo accordo in sede di contrattazione integrativa aziendale, di importi da corrispondere a cura dell'assistito, idonei, per ogni prestazione, a remunerare i compensi del professionista, dell'equipe, del personale di supporto, articolati secondo criteri di riconoscimento della professionalità, i costi pro-quota per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché ad assicu-rare la copertura di tutti i costi diretti ed indiretti sostenuti dalle aziende, ivi compresi quelli connessi alle attività di prenotazione e di riscossione degli onorari e quelli relativi alla realizzazione dell'infrastruttura di rete di cui alla lettera a-bis). Nell'applicazione dei predetti importi, quale ulteriore quota, oltre quella già prevista dalla vigente disciplina contrattuale, una somma pari al 5 per cento del compenso del libero professionista viene trattenuta dal competente ente o azienda del Servizio sanitario nazionale per essere vincolata ad interventi di prevenzione ovvero volti alla riduzione delle liste d'attesa
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

d) monitoraggio aziendale dei tempi di attesa delle prestazioni erogate nell'ambito dell'attività istituzionale, al fine di assicurare il rispetto dei tempi medi fissati da specifici provvedimenti; attivazione di meccanismi di riduzione dei medesimi tempi medi; garanzia che, nell'ambito dell'attività istituzionale, le prestazioni aventi carattere di urgenza differibile vengano erogate entro 72 ore dalla richiesta;
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

e) prevenzione delle situazioni che determinano l'insorgenza di un conflitto di interessi o di forme di concorrenza sleale e fissazione delle sanzioni disciplinari e dei rimedi da applicare in caso di inosservanza delle relative disposizioni, anche con riferimento all'accertamento delle responsabilità dei direttori generali per omessa vigilanza;
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

675

f) progressivo allineamento dei tempi di erogazione delle prestazioni nell'ambito dell'attività istituzionale ai tempi medi di quelle rese in regime di libera professione intramuraria, al fine di assicurare che il ricorso a questa ultima sia conseguenza di libera scelta del cittadino e non di carenza nell'organizzazione dei servizi resi nell'ambito dell'attività istituzionale. A tal fine, il Ministro della salute presenta annualmente al Parlamento una relazione sull'esercizio della libera professione medica intramuraria, ai sensi dell'articolo 15-quaterdecies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, con particolare riferimento alle implicazioni sulle liste di attesa e alle disparità nell'accesso ai servizi sanitari pubblici.
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

676

All'interno dei presidi ospedalieri e delle aziende di cui al presente articolo sono riservati spazi adeguati, da reperire entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, per l'esercizio della libera professione intramuraria ed una quota non inferiore al 5% e non superiore al 10% dei posti-letto per la istituzione di camere a pagamento. *I direttori generali delle nuove unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere e, fino al loro insediamento, gli amministratori straordinari pro-tempore, nonché le autorità responsabili delle aziende di cui al comma 5, sono direttamente responsabili dell'attuazione di dette disposizioni.*
(decreto legislativo 502/1992, articolo 4, comma 10)

In caso di inosservanza la regione adotta i conseguenti provvedimenti sostitutivi. In caso di documentata impossibilità di assicurare gli spazi necessari alla libera professione all'interno delle proprie strutture, gli spazi stessi sono reperiti, previa autorizzazione della regione, anche mediante appositi contratti tra le unità sanitarie locali e case di cura o altre strutture sanitarie, pubbliche o private.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 4, comma 10)

Il rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari comporta la totale disponibilità nello svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite dall'azienda, nell'ambito della posizione ricoperta e della competenza professionale posseduta e della disciplina di appartenenza, con impegno orario contrattualmente definito.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-quinquies

677

tipologie di attività libero professionali

Il rapporto di lavoro esclusivo comporta l'esercizio dell'attività professionale nelle seguenti tipologie:

a) il diritto all'esercizio di attività libero professionale individuale, al di fuori dell'impegno di servizio, nell'ambito delle strutture aziendali individuate dal direttore generale d'intesa con il collegio di direzione;
b) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività a pagamento svolta in équipe, al di fuori dell'impegno di servizio, all'interno delle strutture aziendali;
c) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività, richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, al di fuori dell'impegno di servizio, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione dell'azienda con le predette aziende e strutture;
d) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività professionali, richieste a pagamento da terzi all'azienda, quando le predette attività siano svolte al di fuori dell'impegno di servizio e consentano la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le équipe dei servizi interessati.

Le modalità di svolgimento delle attività di cui al presente comma e i criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti sanitari interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dal direttore generale in conformità alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-quinquies)

assistenza domiciliare in regime libero professionale
L'azienda disciplina i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda medesima che la prestazione sanitaria sia resa direttamente dal dirigente scelto dall'assistito ed erogata al domicilio dell'assistito medesimo, in relazione alle particolari prestazioni sanitarie richieste o al carattere occasionale o straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente fra il medico e l'assistito con riferimento all'attività libero professionale intramuraria già svolta individualmente o in equipe nell'ambito dell'azienda, fuori dell'orario di lavoro.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-quinquies)

rapporto tra attività istituzionale e libero professionale
Per assicurare un corretto ed equilibrato rapporto tra attività istituzionale e corrispondente attività libero professionale e al fine anche di concorrere alla riduzione progressiva delle liste di attesa, l'attività libero professionale non può comportare, per ciascun dipendente, un volume di prestazioni superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. *La disciplina contrattuale nazionale definisce il corretto equilibrio fra attività istituzionale e attività libero professionale nel rispetto dei seguenti principi: l'attività istituzionale è prevalente rispetto a quella libero professionale, che viene esercitata nella salvaguardia delle esigenze del servizio e della prevalenza dei volumi orari di attività necessari per i compiti istituzionali;*
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-quinquies)

679

rapporto tra attività istituzionale e libero professionale
devono essere comunque rispettati i piani di attività previsti dalla programmazione regionale e aziendale e conseguentemente assicurati i relativi volumi prestazionali ed i tempi di attesa concordati con le equipe; l'attività libero professionale è soggetta a verifica da parte di appositi organismi e sono individuate penalizzazioni consistenti anche nella sospensione del diritto all'attività stessa, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma o di quelle contrattuali.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-quinquies)

programma regionale di strutture per la libera professione
1. *Le regioni provvedono, entro il 31 dicembre 2000, alla definizione di un programma di realizzazione di strutture sanitarie per l'attività libero-professionale intramuraria.* 2. *Il Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni, determina, nel limite complessivo di lire 1.800 miliardi, l'ammontare dei fondi di cui all'articolo 20 della richiamata legge 67 del 1988, utilizzabili in ciascuna regione per gli interventi di cui al comma 1.*
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-duodecies)

680

programma regionale di strutture per la libera professione
3. Fermo restando l'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, in caso di ritardo ingiusti-ficato rispetto agli adempimenti fissati dalle regioni per la realizzazione delle nuove strutture e la acquisizione delle nuove attrezzature e di quanto necessario al loro funzionamento, la regione vi provvede tramite commissari ad acta.
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-duodecies)

ulteriori norme in materia di libera professione
È confermato, per il personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia optato per l'esercizio della libera professione extramuraria, il divieto di esercizio, sotto qualsiasi forma, della libera professione intramuraria. *L'inosservanza del divieto di cui al periodo precedente o la mancata assunzione da parte del direttore generale, in conformità alle disposizioni richiamate nel periodo successivo, di tutte le iniziative ivi previste per consentire al personale della dirigenza del ruolo sanitario che abbia manifestato la relativa opzione il pieno esercizio della libera professione intramuraria, costituiscono causa impeditiva per il rinnovo dell'incarico e, nei casi più gravi, motivazione per la decisione di revoca dell'incarico di direttore generale.*
(legge 23 dicembre 1998, n. 448, articolo 72, comma 11)

Osservatorio per l'attività libero-professionale
Con decreto del Ministro della sanità è organizzato presso il Ministero della sanità l'Osservatorio per l'attività libero professionale con il compito di acquisire per il tramite delle regioni gli elementi di valutazione ed elaborare, in collaborazione con le regioni, proposte per la predisposizione della relazione da trasmettersi con cadenza annuale al Parlamento su: *a) la riduzione delle liste di attesa in relazione all'attivazione dell'attività libero professionale;* *b) le disposizioni regionali, contrattuali e aziendali di attuazione degli istituti normativi concernenti l'attività libero professionale intramuraria;* *c) lo stato di attivazione e realizzazione delle strutture e degli spazi destinati all'attività libero professionale intramuraria;* *d) il rapporto fra attività istituzionale e attività libero professionale;* *e) l'ammontare dei proventi per attività libero professionale, della partecipazione regionale, della quota a favore dell'azienda;* *f) le iniziative ed i correttivi necessari per eliminare le disfunzioni ed assicurare il corretto equilibrio fra attività istituzionale e libero professionale.*
(decreto legislativo 502/1992, articolo 15-quaterdecies)

682

2. gli obblighi aziendali in materia di libera professione

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.

In particolare, l'azienda – fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale intra ed extra ospedaliera – deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria, ai sensi dell'articolo 72, comma 11 della legge 448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.	683
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 54, comma 2)	

3. disciplina della libera professione intramoenia

Le modalità di svolgimento dell'attività 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'articolo 31 (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale), delle vigenti disposizioni legislative nazionali e delle direttive regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività 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 funzionalità dei servizi. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

684

L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può globalmente comportare, per ciascun dirigente un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 54, comma 5)

4. oggetto dell'attività libero professionale intramoenia

Per attività libero professionale intramuraria del personale medico e sanitario si intende l'attività che detto personale, individualmente o in équipe, esercita fuori dell'orario di lavoro e delle attività previste dall'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 502/1992. Le tipologie di libera professione intramuraria sono individuate nel successivo articolo 115 (Tipologie di attività libero professionali intramurarie).

Per attività libero professionale intramuraria del personale medico si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 502/1992.	685
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 54, comma 4)	

Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 54, comma 3)

5. programmazione delle prestazioni

A tal fine, l'Azienda o Ente negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipe interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipe interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

686

A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipe interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipe interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 54, comma 6)

6. violazioni delle norme in materia di libera professione

Sul mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale si rinvia all'articolo 72, comma 10, lettera c) (Codice disciplinare) *(che prevede il licenziamento con preavviso in caso di mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda o Ente)* e al sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione nazionale vigente.

7. linee di indirizzo regionali in materia di libera professione

Le regioni, come previsto dall'articolo 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'articolo 5, comma 2, lettera a) del DPCM 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 conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Articolo 115
Tipologie di attività libero professionale intramuraria

1. le diverse forme di libera professione intramoenia

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

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta da parte dell'utente del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'articolo 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti);

b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'articolo 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), svolta in équipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;
c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda o Ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipe dei servizi interessati.

688

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

a. *libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione.*
b. *attività libero professionale a pagamento, svolta in équipe all'interno delle strutture aziendali caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.*
c. *partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;*
d. *partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipe dei servizi interessati.*

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 55, comma 1)

2. le prestazioni aggiuntive

Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende 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 impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipe interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia.

Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, a integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipe interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 55, comma 2)

690

2-bis – guardie notturne in regime libero professionale

Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare – eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'articolo 24 comma 6 (Orario di lavoro dei dirigenti) – rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. È inoltre necessario che:

a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'Azienda o Ente per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;

b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita l'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; 691

d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'articolo 14, comma 6 del CCNL 3 novembre 2005 (Orario di lavoro dei dirigenti) - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'articolo 9, comma 1, lettera g) del CCNL 3 novembre 2005 (Coordinamento regionale), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. È inoltre necessario che:

a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;

b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita l'utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;

c) sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;

d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

(CCNL 1998_2001, articolo 55, comma 2-bis)

692

3. monitoraggio applicativo

La presente disciplina è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.

4. la libera professione del medico competente

L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'articolo 5, comma 4 del DPCM 27 marzo 2000. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal decreto legislativo 81/2008, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'articolo 118 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'articolo 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal decreto legislativo 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'articolo 59 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 55, comma 3)

693

L'attività libero-professionale è prestata nella disciplina di appartenenza. Il personale che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale nella propria struttura o nella propria disciplina, può essere autorizzato dal direttore generale, con il parere favorevole del collegio di direzione e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, ad esercitare l'attività in altra struttura dell'azienda o in una disciplina equipollente a quella di appartenenza sempre che sia in possesso della specializzazione o di una anzianità di servizio di cinque anni nella disciplina stessa.

(DPCM 27 marzo 2000, articolo 5, comma 4)

Articolo 116
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. criteri per l'attribuzione dei proventi ai dirigenti interessati

I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'articolo 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti).

I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'articolo 54, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti medici).

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 55, comma 3)

2. criteri per la fissazione delle tariffe

Nella fissazione delle tariffe le Aziende o Enti terranno conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'articolo 1, comma 4, lettera c della legge 120/2007, dei seguenti criteri generali:

Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 57, comma 2)

c) definizione, d'intesa con i dirigenti interessati, previo accordo in sede di contrattazione integrativa aziendale, di importi da corrispondere a cura dell'assistito, idonei, per ogni prestazione, a remunerare i compensi del professionista, dell'équipe, del personale di supporto, articolati secondo criteri di riconoscimento della professionalità, i costi pro-quota per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché ad assicurare la copertura di tutti i costi diretti ed indiretti sostenuti dalle aziende, ivi compresi quelli connessi alle attività di prenotazione e di riscossione degli onorari e quelli relativi alla realizzazione dell'infrastruttura di rete di cui alla lettera a-bis). Nell'applicazione dei predetti importi, quale ulteriore quota, oltre quella già prevista dalla vigente disciplina contrattuale, una somma pari al 5 per cento del compenso del libero professionista viene trattenuta dal competente ente o azienda del Servizio sanitario nazionale per essere vincolata ad interventi di prevenzione ovvero volti alla riduzione delle liste d'attesa
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)

695

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) lettere a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'articolo 28, commi 1 e seguenti della legge 488/1999;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'articolo 55 (Tipologie di attività libero professionali) lettere a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'articolo 28, commi 1 e seguenti. della legge 488/1999; 696

Per le prestazioni libero-professionali, erogate in regime di ricovero o di day hospital, individualmente o in équipe, in strutture aziendali, la regione partecipa alla spesa nel limite di una quota variabile tra il 50 e il 70 per cento della tariffa prevista per le prestazioni istituzionali a carico del Servizio sanitario nazionale.

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 28, comma 1)

Per le prestazioni libero-professionali, erogate in regime di ricovero o di day hospital, individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale, la regione partecipa alla spesa nel limite di una quota massima del 25 per cento della tariffa prevista per le prestazioni istituzionali a carico del Servizio sanitario nazionale.
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 28, comma 2)

Le tariffe delle prestazioni libero-professionali, erogate, in regime di ricovero o di day hospital, individualmente o in équipe, in strutture sanitarie non accreditate, sono determinate da ciascuna azienda d'intesa con il dirigente sanitario interessato e sono a totale carico dei richiedenti; all'azienda è dovuta una quota della tariffa nella misura stabilita dai contratti collettivi nazionali.
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 28, comma 3)

697

La partecipazione ai proventi delle attività professionali di cui alla lettera d) del comma 2 dell'articolo 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502, rese in regime libero-professionale, è stabilita dai contratti collettivi nazionali; per quanto concerne le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio la partecipazione non può essere superiore al 50 per cento della tariffa praticata dall'azienda.
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 28, comma 4)

Le tariffe delle prestazioni libero-professionali, ivi comprese quelle di diagnostica strumentale e di laboratorio, erogate in regime ambulatoriale, sono determinate da ciascuna azienda in conformità ai criteri stabiliti dalle regioni e dai contratti collettivi nazionali di lavoro e sono a totale carico dei richiedenti. *Per le predette prestazioni all'azienda compete il rimborso dei costi diretti ed indiretti sostenuti nonché una quota della tariffa nella misura stabilita dai contratti collettivi nazionali.*
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 28, comma 5)

I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono i criteri per la determinazione dei proventi da corrispondere ai dirigenti sanitari in relazione alle specifiche prestazioni, nel rispetto dei limiti previsti dal presente articolo.
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 28, comma 6)

698

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali, di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti – per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla Aziende o Enti ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera c della legge 120/2007;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.

d) le tariffe di cui alla 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 può 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'articolo 3, comma 13, del decreto legislativo 124/1998.

Fino all'entrata in vigore delle discipline regionali sul rispetto della tempestività dell'erogazione delle prestazioni, di cui al comma 12, qualora l'attesa della prestazione richiesta si prolunghi oltre il termine fissato dal direttore generale, l'assistito può chiedere che la prestazione venga resa nell'ambito dell'attività libero professionale intramuraria, ponendo a carico dell'azienda unità sanitaria locale di appartenenza e dell'azienda unità sanitaria locale nel cui ambito è richiesta la prestazione, in misura eguale, la differenza tra la somma versata a titolo di partecipazione al costo della prestazione e l'effettivo costo di quest'ultima, sulla scorta delle tariffe vigenti. Nel caso l'assistito sia esente dalla predetta partecipazione l'azienda unità sanitaria locale di appartenenza e l'azienda unità sanitaria locale nel cui ambito è richiesta la prestazione corrispondono, in misura eguale, l'intero costo della prestazione.

700

(decreto legislativo 124/1998, articolo 3 comma 13)

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 può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'articolo 3, comma 13, del decreto legislativo 124/1998.

e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'articolo 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'articolo 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

Per la gestione delle camere a pagamento di cui all'articolo 4, commi 10 e 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, le unità sanitarie locali, le aziende ospedaliere e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico provvedono, oltre alla contabilità prevista dall'articolo 5, comma 5, del citato decreto legislativo n. 502 del 1992, alla tenuta di una contabilità separata che deve tenere conto di tutti i costi diretti e indiretti, nonché delle spese alberghiere.

(legge 23 dicembre 1994, n. 724, articolo 3, comma 6)

701

Nel caso in cui la contabilità separata di cui al comma 6 presenti un disavanzo, il direttore generale è obbligato ad assumere tutti i provvedimenti necessari, compresi l'adeguamento delle tariffe o la sospensione del servizio relativo alle erogazioni delle prestazioni sanitarie. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche alle prestazioni ambulatoriali fornite a pazienti solventi in proprio.

(legge 23 dicembre 1994, n. 724, articolo 3, comma 7)

f) nell'attività libero professionale di équipe di cui all' articolo 115 comma 1, lettere b), c) e d), (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle Aziende o Enti – su indicazione dell'équipe stessa.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'articolo 55 (Tipologie di attività libero professionali), comma 1, lettere b), c) e d) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.

g) le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'articolo 115 comma 1 lettera a) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle Aziende o Enti 702
di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'articolo 55 (Tipologie di attività libero professionali), comma 1 lettera a) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente.

h) per le attività di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 115, (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), svolte in équipe, la tariffa è definita dalle Aziende o Enti, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e d'intesa con i medesimi.

h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'articolo 55 (Tipologie di attività libero professionali), svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire in contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 5, lettera d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'articolo 5, comma 2, lettera e) del DPCM del 27 marzo 2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale. 703

i) un'ulteriore quota della tariffa – da concordare in azienda in contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 4, comma 2 lettera G) (Contrattazione collettiva integrativa) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

704

i criteri per la determinazione delle tariffe e le modalità della loro ripartizione, sono stabiliti in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro e alla contrattazione decentrata, garantendo, comunque, una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria; analogo fondo è costituito per le restanti categorie

(DPCM 27 marzo 2000, articolo 2, comma 5, lettera e)

3. incentivi per altri ruoli professionali

Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'articolo 7, comma 5, lettera d) (Contrattazione 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 attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale di cui al comma 2 lettera i).

Articolo 117
Altre attività a pagamento

1. consulenze per lo svolgimento di compiti istituzionali

L'attività 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'articolo 18 comma 1, paragrafo II lettera c) (Tipologie di incarico). 705

L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 27 (Tipologie di incarico), comma 1, lettera c).

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 1)

2. consulenze richieste all'azienda da soggetti terzi

Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'Azienda o Ente da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'articolo 115, comma 1, lettera d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'articolo 55 (Tipologie di attività libero professionali) lettera c), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 2)

706

a) In servizi sanitari di altra Azienda o Ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:
   - ✓ i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
   - ✓ il compenso e le modalità di svolgimento.

a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- ✓ *i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;*
- ✓ *il compenso e le modalità di svolgimento.*

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 2)

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni sociosanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale, e disciplini:

- ✓ la durata della convenzione;
- ✓ la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
- ✓ i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- ✓ l'entità del compenso;
- ✓ motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni sociosanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:

- ✓ *la durata della convenzione;*
- ✓ *la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;*
- ✓ *i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;*
- ✓ *l'entità del compenso;*
- ✓ *motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.*

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 2)

708

3. modalità di erogazione del compenso ai professionisti

Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 3)

4. certificazioni medico legali per conto dell'INAIL

Tra le attività 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 D.P.R. 1124 del 1965, fatto salvo quanto previsto ai commi 526 e 527 della legge 145/2018. Per i compensi si applica il comma 3.

Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'azienda per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965. Per i compensi si applica il comma 3.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 4)

Per l'attività di compilazione e trasmissione per via telematica, da parte dei medici e delle strutture sanitarie competenti del Servizio sanitario nazionale, dei certificati medici di infortunio e malattia professionale di cui all'articolo 53 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, l'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2019, trasferisce annualmente al Fondo sanitario nazionale l'importo di euro 25.000.000, mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato e successiva riassegnazione alla spesa, da ripartire tra le regioni e le province autonome in sede di predisposizione della proposta di riparto della quota indistinta delle risorse relative al fabbisogno standard nazionale. Per gli anni successivi al 2019, tale importo è maggiorato del tasso di inflazione programmato dal Governo.
(legge 30 dicembre 2018, n. 145, comma 526)

710

Quota parte dei trasferimenti dell'INAIL, di cui al comma 526, determinata con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in deroga a quanto disposto dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, implementa, per il personale dipendente del Servizio sanitario regionale, direttamente i fondi di ciascuna azienda o ente per la contrattazione decentrata integrativa.
(legge 30 dicembre 2018, n. 145, comma 527)

5. assistenza domiciliare in regime libero professionale

L'atto indicato nell'articolo 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può 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 già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'Azienda o Ente.

L'atto indicato nell'articolo 54, comma 1 disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il medico prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 5)

711

L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 6)

6. prestazioni libero professionali erogate in altra struttura

L'atto aziendale di cui all'articolo 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra Azienda o Ente del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e 712
sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'Azienda o Ente con le modalità stabilite dalla convenzione. L'Azienda o Ente con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda, stabilita in conformità alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'articolo 1, comma 4, lettera c della legge 120/2007.

definizione, d'intesa con i dirigenti interessati, previo accordo in sede di contrattazione integrativa aziendale, di importi da corrispondere a cura dell'assistito idonei, per ogni prestazione, a remunerare i compensi del professionista, dell'équipe, del personale di supporto, articolati secondo criteri di riconoscimento della professionalità, i costi pro-quota per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché ad assicurare la copertura di tutti i costi diretti ed indiretti sostenuti dalle aziende, ivi compresi quelli connessi alle attività di prenotazione e di riscossione degli onorari e quelli relativi alla realizzazione dell'infrastruttura di rete di cui alla lettera a-bis). Nell'applicazione dei predetti importi, quale ulteriore quota, oltre quella già prevista dalla vigente disciplina contrattuale, una somma pari al 5 per cento del compenso del libero professionista viene trattenuta dal competente ente o azienda del Servizio sanitario nazionale per essere vincolata ad interventi di prevenzione ovvero volti alla riduzione delle liste d'attesa	713
(legge 3 agosto 2007, n. 120, articolo 1, comma 4)	

L'atto aziendale di cui all'articolo 54 disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'articolo 56 (Disciplina transitoria).

714

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 7)

Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 7 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa all'azienda e al dirigente le quote di loro competenza con le cadenze previste nella convenzione.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 8)

7. attività professionale richiesta da terzi all'azienda

L'atto aziendale di cui all'articolo 114 comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine, l'attività 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 attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.

L'atto aziendale di cui all'articolo 54, comma 1 disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate in conformità al presente contratto.
(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 8)

715

8. disciplina delle attività richieste da terzi all'azienda

Per le prestazioni di cui al comma 7, l'atto aziendale, in conformità di quanto previsto dal presente articolo e alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'articolo 1, comma 4, lettera c della legge 120/2007, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

Per le prestazioni di cui al comma 9, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 58, comma 10)

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; 716

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese.;

d) la partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'articolo 15 quinquies, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 502/1992;

717

d) la partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'articolo 15 quinquies, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 502/1992.

e) l'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

e) l'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

Articolo 118
Attività professionale dei dirigenti
dei dipartimenti di prevenzione

1. l'attività libero professionale nell'area della prevenzione

L'attività professionale intramuraria dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità e a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.

L'attività professionale intramuraria dei dirigenti medici e veterinari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale. 718

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 59, comma 1)

2. attività professionale nell'area della prevenzione

A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lettere a), b) e c) del comma 1 dell'articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad esempio assistenza zooiatrica per gli animali d'affezione), l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall'Azienda o Ente, ai sensi della lettera d) del comma 1 del citato articolo 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le équipe interessate.

719

A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lettere a), b) e c) dell'articolo 55 per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad esempio assistenza zooiatrica per gli animali d'affezione) - l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall'azienda, ai sensi della lettera d) del citato articolo 55 (Tipologie di attività libero professionali), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipe interessate.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 59, comma 2)

Articolo 119
Attività non rientranti nella libera professione intramuraria

1. attività che non sono prestazioni libero professionali

Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti e indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, corsi di laurea, master e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad esempio commissione medica di verifica dello stato di invalidità 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) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni;
h) attività professionale resa in qualità di CTU presso i tribunali.

2. autorizzazione preventiva allo svolgimento di tali attività

Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione da parte dell'Azienda o Ente, ove necessaria ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto, nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse, non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;
c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad esempio commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge 295 del 1990);
d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 60, comma 1)

721

Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

e) partecipazione ai comitati scientifici;
f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;
g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 60, comma 1) 722

Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del decreto legislativo 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

(CCNL 1998_2001, 8 giugno 2000, articolo 60, comma 2)

3. attività effettuate per ragioni istituzionali

Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di legge, nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

Articolo 120
Decorrenza e disapplicazioni

1. norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente CCNL cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 54 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici e dei dirigenti del ruolo sanitario);
- ✓ Articolo 55 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico e articolo 18, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie di attività libero professionali);
- ✓ Articolo 56 del CCNL 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);

- ✓ Articolo 57 del CCNL 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);
- ✓ Articolo 58 del CCNL 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 attività a pagamento);
- ✓ Articolo 59 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione);
- ✓ Articolo 60 del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività non rientranti nella libera professione intramuraria);
- ✓ Articolo 61 del CCNL 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 CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico (richiamato dall'articolo 65 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell'Area IV e Allegato 4 (richiamato dall'articolo 67 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle profes-sioni sanitarie.

TITOLO IX
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 121
Informazione sul Fondo Pensione Complementare

1. Obblighi informativi delle aziende

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.

Articolo 122
Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL

1. Norme disapplicate

Con l'entrata in vigore del presente CCNL cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- ✓ Articolo 39, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10 febbraio 2004 come modificato dall'articolo 16, comma 2, del CCNL del 6 maggio 2010 dell'Area IV e Articolo 38, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali);
- ✓ Articolo 11 del CCNL dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'Area IV e articolo 10 del CCNL dell'8 giugno 2000 II biennio economico dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Verifiche);

- ✓ Articolo 60 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e articolo 55 del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Conferme);
- ✓ Articolo 8, comma 2 del CCNL 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.

Articolo 123
conferme

1. Norme confermate

Le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli e nei commi appositamente riferiti alle disapplicazioni e/o in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente CCNL.