



AUPI

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA
ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO
SANITARIO NAZIONALE 2002 - 2005**

- Parte normativa quadriennio 2002 - 2005
 - Parte economica biennio 2002 - 2003
 - Norme finali e transitorie
 - Parte economica biennio 2004 - 2005 (ipotesi di accordo)
-

integrato con il commento all'articolato contrattuale



A U P I

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
SANITARIA PROFESSIONALE, TECNICA
ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO
SANITARIO NAZIONALE 2002 - 2005**

- Parte normativa quadriennio 2002-2005
- Parte economica biennio 2002 - 2003
- Norme finali e transitorie
- Parte economica biennio 2004 - 2005 (ipotesi di accordo)

Integrato con:

- introduzione al Contratto del Segretario Generale dr. Mario Sellini
- commento all'articolato contrattuale a cura del dr. Giovanni Annino

PREFAZIONE

Per la prima volta, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale ed Amministrativa, compresa la Dirigenza Medica e Veterinaria, è stato stipulato con quattro anni e più di ritardo.

Il quadriennio normativo 2002 - 2005 ed il I biennio economico 2002 - 2003 sono stati, definitivamente, firmati il 3 novembre 2005, a poche settimane dalla scadenza del Contratto (31 dicembre 2005).

Il II biennio economico 2004 - 2005 è ancora in fase di definizione e la firma della preintesa è stata apposta il 9 marzo 2006, ben oltre la scadenza naturale dell'accordo. Accordo che tra l'altro richiede ancora alcuni mesi di "gestazione" burocratica e che diventerà esigibile nell'autunno 2006.

È un contratto nato "morto" e che trova applicazione ben oltre la sua scadenza naturale.

E se questo è il punto d'arrivo del Contratto, altra storia è stata la fase che ha preceduto l'inizio vero e proprio della contrattazione.

Il contesto nel quale ci siamo mossi è quello di una situazione di grave crisi dell'economia nazionale che perdura tutt'oggi e che ha reso particolarmente difficile reperire risorse economiche adeguate. Una gestione "politica" della Sanità Pubblica che definire "distratta" è d'estrema benevolenza.

Al disinteresse della politica si è aggiunto il perdurante ed ostinato conflitto tra Governo e Regioni che ha ingessato e bloccato ogni sforzo. Conflitto generato dalla sciagurata riforma del titolo V della Costituzione, approvata nella passata legislatura, ed acuito dal dibattito politico che ha preceduto ed accompagnato la ulteriore e pessima riforma della Costituzione approvata in questa legislatura e che, fortunatamente, dovrà essere sottoposta a referendum.

Un contesto difficilissimo nel quale ci siamo dovuti muovere riprendendo ed assumendo, forse per la prima volta, il ruolo di Organizzazione Sindacale capace di agire tutte le prerogative proprie di un sindacato.

Nessuna delle iniziative sindacali è stata esclusa.

Stato di agitazione, assemblee, sit-in, sciopero bianco, sciopero, manifestazioni di piazza, comizi, ecc. Per la prima volta ci siamo visti costretti a chiedere alla nostra categoria di farsi sentire perché questo era l'unico modo per far valere i propri diritti.

E lo abbiamo fatto non solo per salvaguardare il nostro salario. Abbiamo chiesto ed ottenuto una maggiore salvaguardia del Servizio Sanitario che deve rimanere Nazionale e Pubblico. Abbiamo chiesto risorse per noi e per l'intero Sistema Sanitario. Non ha ragion d'essere una Dirigenza Sanitaria ben remunerata, che presta la propria attività in un Sistema Sanitario allo sfascio. La dignità di chi lavora cammina di pari passo con la dignità del sistema.

Ed i risultati sull'intero sistema non sono mancati. In questi anni il

finanziamento complessivo del Servizio Sanitario è aumentato notevolmente anche se resta fortemente sottostimato.

Il lavoro congiunto e la forte intesa tra tutte le OO.SS. della Dirigenza Medica e Sanitaria ha consentito di ottenere i risultati raggiunti.

Gli effetti positivi del grande lavoro svolto dall'intersindacale a livello nazionale inizia a produrre alcuni effetti benefici anche a livello regionale. Il metodo del confronto tra tutte le OO.SS. e l'assunzione di posizioni comuni o quantomeno concordate dà più forza a tutti. È un metodo che bisogna implementare anche a livello aziendale. È più difficile. Ma è una strada obbligata.

Dal punto di vista normativo questo contratto è stato giocato sulla necessità di difendere e possibilmente recuperare spazi di agibilità sindacale e di autonomia della Dirigenza Sanitaria, limitando, nella misura consentita dalle norme, la discrezionalità delle Aziende.

Non a caso oltre il 90% di tutte le risorse disponibili, nell'intero quadriennio, sono state indirizzate ed utilizzate per finanziare la componente fissa del salario. Poco o nulla è stato lasciato in gestione alle Aziende.

La valutazione complessiva del Contratto è certamente positiva. Lo è sul piano normativo, anche se si poteva fare qualcosa in più. Lo è ancora di più sul piano economico.

A fronte di incrementi che le leggi finanziarie fissavano ad una percentuale complessiva dell'11%, per l'intero quadriennio, il Contratto si chiude con incrementi percentuali significativamente superiori alla percentuale indicata.

Chi ha guadagnato di meno, "porta a casa" un incremento del 13,5%, fino ad arrivare, per i Dirigenti con meno di 5 anni di anzianità, ad incrementi pari o superiori al 20%.

Percentuali d'incremento assolutamente importanti, che non trovano riscontro in nessun altro comparto del pubblico impiego. Del settore privato neppure a parlarne. È un buon Contratto e proprio questo ci ha spinto a non firmare la preintesa per il II biennio economico. Può sembrare paradossale, ma non lo è.

È bene spiegare i motivi che hanno spinto la nostra delegazione trattante a non siglare il testo.

Il testo dell'accordo relativo al II biennio economico e soprattutto la distribuzione delle risorse economiche, ha creato squilibri talmente macroscopici che l'AUPI ha ritenuto di non poter accettare nonostante fossimo riusciti a correggere, e di molto, la prima stesura del testo.

I punti di criticità rilevabili nel testo della preintesa sono:

A) -il primo biennio si era chiuso con l'impegno di utilizzare le risorse del II biennio per riequilibrare aumenti contrattuali che, nel I biennio, avevano premiato, da un lato, i Dirigenti con meno di 5 anni e dall'altro i Direttori di Struttura Complessa. Ciò ha creato una "sofferenza" nei colleghi con più di 5

anni, negli ex X livello e nei responsabili di S.S.

Gli incrementi percentuali complessivi sul quadriennio per le diverse fasce nelle quali è articolata la Dirigenza, risultavano squilibrati. Era necessaria una inversione di tendenza fortemente auspicata dalle fasce della Dirigenza penalizzate nel I biennio. Tutto ciò era possibile allocando le risorse economiche disponibili secondo uno schema proficuamente applicato nell'Area Medica, in particolare per la Dirigenza Veterinaria;

B) -un utilizzo assolutamente sbilanciato delle risorse destinate al Fondo per le particolari condizioni di lavoro, che non tiene conto delle specificità di una Dirigenza Sanitaria che è impegnata massimamente nell'assistenza distrettuale con oltre il 60% dei Dirigenti Sanitari interessati;

C) -altro impegno assunto con una dichiarazione a verbale, la n. 1 del I biennio e sottoscritta da ben 7 OO.SS. Anche di questo impegno non c'è alcun riscontro. Avevamo chiesto, già nella fase di definizione del primo biennio, di poter prevedere, per i colleghi che lavorano nei Sert, ma anche per tutti quelli che lavorano in situazioni di disagio, un beneficio economico, al pari di quello che avviene per il personale del comparto.

Il saldo economico di questo Contratto è largamente attivo e soddisfacente.

Questo Contratto distribuisce più risorse di quelle inizialmente messe sul tavolo. Ma proprio perché c'erano delle risorse aggiuntive, l'AUPI avrebbe voluto utilizzarle per perequare le diverse fasce e posizioni contrattuali. Le risorse in più non erano molte, ma sufficienti per lanciare un segnale di attenzione. Segnale che abbiamo chiesto, di cui abbiamo indicato anche il percorso applicativo ma che, per assoluta miopia, non è stato condiviso.

La mancata risposta alle problematiche poste sul tavolo negoziale dall'AUPI, fa sì che il Contratto rinunci ad essere strumento di concreta attuazione di una politica sanitaria nuova.

Troppe occasioni sprecate per trasformare un buon Contratto in un ottimo Contratto.

Mario Sellini
Segretario Generale AUPI

PRESENTAZIONE

Il testo commentato che viene qui brevemente presentato, è diretto ad illustrare il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale della dirigenza sanitaria (psicologi, biologi, farmacisti, fisici e chimici), sottoscritto il 3 novembre 2005 e valido per il quadriennio 2002-2005 relativamente alla parte normativa e per il biennio 2002-2003 limitatamente alla parte economica.

Con il presente lavoro si è pensato di predisporre con la maggiore tempestività possibile un commento alle norme contrattuali che si potesse rivelare utile, soprattutto come strumento di lavoro, per illustrare dal punto di vista tecnico ed operativo una serie di disposizioni che spesso risultano anche molto complesse e certamente di non agevole interpretazione.

Nell'affrontare questa operazione si è scelta ovviamente la strada di limitarsi all'analisi delle norme che riguardano la dirigenza sanitaria, lasciando sullo sfondo le parti che invece fanno riferimento alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, salvo laddove sia stato comunque necessario esaminare l'argomento per completezza di ragionamento e di esposizione.

Il commento, peraltro, non sempre è stato effettuato articolo per articolo, in quanto si è ritenuto che talvolta si potesse rivelare controproducente spezzettare un argomento che invece era più utile e proficuo portare avanti in maniere sistematica e sottolineandone gli aspetti ricorrenti nelle diverse disposizioni; questa impostazione è stata pertanto seguita, ad esempio, per ciò che riguarda la contrattazione integrativa, la valutazione dei dirigenti ed il trattamento economico.

Ovviamente ed in ogni caso, negli argomenti trattati non vi è alcuna presunzione di completezza o l'intenzione di fornire delle vere e proprie interpretazioni autentiche delle norme contrattuali. L'intendimento è semplicemente quello di offrire agli operatori, ed in primo luogo ai dirigenti chiamati ad agire dal punto di vista sindacale, un punto di vista meditato che al limite possa rivelarsi idoneo a costruire uno spunto per riuscire a tradurre in azienda le norme contrattuali. Ciò non toglie nulla al fatto che, come peraltro già accaduto in passato, si riveleranno indispensabili i chiarimenti che nel tempo l'ARAN non mancherà di esplicitare per dirimere dubbi e controversie che, magari, anche operazioni come il presente lavoro avranno contribuito ad evidenziare.

Giovanni Annino

Il Dr. Giovanni Annino è nato nel 1959. Laureato in Scienze Politiche, ricopre attualmente la carica di Direttore dello Staff dell'Azienda di Rilievo Nazionale per l'Alta Specializzazione: "Garibaldi, San Luigi e S. Currò, Ascoli-Tomaselli" di Catania. Esperto in programmazione e controllo direzionale, si è da sempre occupato con grande attenzione delle problematiche contrattuali realizzando, nelle aziende in cui ha prestato la propria attività lavorativa, modelli applicativi e di gestione delle risorse umane che hanno costituito esempio e riferimento per il Sistema Sanitario Nazionale.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
QUADRIENNIO 2002-2005
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA
PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

- Parte normativa quadriennio 2002-2005**
- Parte economica biennio 2002-2003**
- Norme finali e transitorie**

*Il commento all'articolato è opera del
Dott. Giovanni Annino*

PARTE I

NORMATIVA QUADRIENNIO 2002 - 2005

PARTE I

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo di cui al CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

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

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto dall'art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'art. 63, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica, disciplinati dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti al d.lgs. 30 dicembre

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

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

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

8. Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicate né modificate dal presente, il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come “Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa” e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'art. 27 lett. b), c) e d). Il CCNL 8 giugno 2000, relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001, I biennio economico 1998 - 1999, nel testo è indicato come CCNL 8 giugno 2000. Il CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 - 2001, è indicato come CCNL 8 giugno 2000, II biennio. Per la semplificazione del testo la dizione “dirigente con incarico di direzione di struttura complessa” nel presente contratto è indicata anche con le parole “dirigente di struttura complessa” “di direttore” dizione quest'ultima indicata dal d.lgs. n. 254 del 2000.

9. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario regolate dall'art. 41 del CCNL 10 febbraio 2004, nel testo, sono indicati come “dirigenti delle professioni sanitarie”.

Commento all'art. 1

Le disposizioni generali, sostanzialmente introduttive rispetto alla restante parte del CCNL, non necessitano di particolari chiarimenti o approfondimenti, fatto salvo il richiamo ad alcune nozioni di carattere tecnico legate alla peculiare natura dei nuovi contratti "privatistici" che, grazie alla riforma del pubblico impiego avviata con il D.Lgs. 29/93, hanno fatto la comparsa nel nostro ordinamento a partire dalla tornata contrattuale relativa al quadriennio 1994-1997.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa si applica tanto ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quanto ai dipendenti a rapporto di lavoro a tempo determinato; per questi ultimi il contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi, rinviando alla disciplina stabilita nel contratto precedente, salvo per le parti espressamente modificate. Nell'ottica della valorizzazione del Dirigente sindacale in ambito aziendale, il CCNL contiene, inoltre, una serie di disposizioni di garanzia che, come si vedrà più avanti in dettaglio, equiparano il servizio svolto da tale figura al di fuori dell'azienda, in posizione di distacco e nell'esercizio delle funzioni di rappresentanza dei lavoratori, al dipendente in servizio a tutti gli effetti, salvo che per lo svolgimento del periodo di prova e per la fruizione del congedo ordinario.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

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

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

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono

presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993.

8. L'art. 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

Commento all'art. 2

Il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa ha validità quadriennale (1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005) per quanto riguarda la parte normativa e validità biennale (1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2003) con riferimento alla parte economica. La differenza di validità temporale fra la parte normativa e quella economica del Contratto va ricercata nel fatto che la parte economica necessita di adeguamenti più ravvicinati nel tempo, legati indissolubilmente non solo ai tassi di inflazione programmata ma anche al recupero dello scarto di quest'ultima con l'inflazione reale.

Gli effetti giuridici del Contratto decorrono dal giorno successivo a quello della sua stipulazione, che coincide con il momento della sottoscrizione contrattuale, salvo diversa prescrizione stabilita dal Contratto stesso. A tal proposito, l'ARAN fornisce comunicazione della stipula del Contratto alle aziende ed agli enti destinatari con idonea pubblicazione di carattere generale. Le aziende ed Enti sono tenuti a dare attuazione agli istituti contrattuali a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico nei trenta giorni successivi alla data di comunicazione, senza necessità di un provvedimento formale di recepimento del CCNL.

Alla sua naturale scadenza (31 dicembre 2003 per la parte retributiva e 31 dicembre 2005 per la parte normativa), il Contratto collettivo nazionale di lavoro si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle due parti ARAN ed OO.SS. rappresentative con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.

In caso di disdetta, le norme contrattuali restano in vigore sino a quando non

verranno sostituite dal successivo Contratto collettivo nazionale di lavoro. Al fine di evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto; durante questi tre mesi e per tutto il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

La vacanza contrattuale.

Per “vacanza contrattuale” si intende comunemente il periodo di tempo intercorrente tra la scadenza del Contratto in corso (o anche di una delle sue parti) nel caso in cui sia intervenuta la disdetta e la stipulazione di quello successivo. In assenza della disdetta non si può, invece, parlare di vacanza contrattuale, in base al principio del rinnovo tacito, di anno in anno, del contratto.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del Contratto o dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva, ai dirigenti deve essere corrisposta la cosiddetta “indennità di vacanza contrattuale”, nei termini e con le scadenze previste dall'Accordo Nazionale sul costo del lavoro del 23 luglio 2003 e con le procedure stabilite negli artt. 51 e 52 del D.Lgs. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni, i quali prevedono un apposito accordo contrattuale da stipularsi fra ARAN e le Organizzazioni Sindacali di area. L'Accordo in questione prevede che, passati i termini sopra indicati, sia corrisposto al personale un elemento provvisorio della retribuzione, il cui importo sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti; dopo sei mesi di vacanza contrattuale, il predetto importo verrà adeguato al 50% dell'inflazione programmata. A decorrere dalla data di stipula del rinnovo contrattuale, l'indennità di vacanza contrattuale non sarà più erogata, venendo riassorbita dai miglioramenti retributivi previsti.

Si ribadisce che condizione per la erogazione della indennità resta comunque l'adempimento delle “procedure degli artt. 51 e 52 del D.Lgs.n. 29 del 1993”: pertanto, la liquidazione della indennità non risulta mai automatica bensì sempre subordinata ad un accordo, su scala nazionale, con le organizzazioni sindacali. Può pertanto accadere, come di fatto sino ad ora è successo in tutte le tornate contrattuali, che si possa al contrario preferire di non “pregiudicare” in anticipo parte consistente delle risorse economiche a disposizione per il rinnovo dell'accordo di lavoro.

La dichiarazione di disapplicazione delle norme vigenti

Il sistema delle disapplicazioni normative rappresenta la conseguenza della c.d. “privatizzazione del rapporto di lavoro di impiego pubblico”: il D.Lgs.

29/93, come successivamente modificato ed integrato, in applicazione del principio che caratterizza oggi la disciplina del rapporto di lavoro regolato, sostanzialmente, dalle disposizioni del codice civile, dalla legge sul lavoro subordinato nell'impresa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro ha previsto la possibilità che i singoli Contratti di lavoro, ognuno per il proprio comparto di contrattazione, dichiarino la disapplicazione delle norme pubblicistiche in vigore, ove esse risultino in contrasto, o quantomeno incompatibili, con la nuova disciplina contrattualistica.

La norma dell'art. 2 del citato D.Lgs. 29/93 stabilisce infatti che “eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di esse, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario”. Peraltro, per i principi che regolano la c.d. “gerarchia delle fonti” nel nostro ordinamento, un Contratto collettivo nazionale di lavoro non può sopprimere, sostituire o modificare una disposizione di superiore valenza normativa (es. una legge dello stato), per cui i contratti di lavoro, ciascuno per il settore di competenza, provvedono ad una dichiarazione di disapplicazione di tutte le norme pubblicistiche in contrasto o incompatibili con la nuova regolamentazione contrattuale.

Così come il CCNL 8 giugno 2000, anche il nuovo Contratto di lavoro per l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa ha dichiarato la disapplicazione e la sostituzione di tutta una serie di precedenti disposizioni di varia natura formale che regolavano il settore del lavoro nelle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale.

TITOLO II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I

OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3 Relazioni sindacali

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dall'art. 3 e dagli artt. da 8 a 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dagli artt. 2, 3 e 4 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano od integrano la predetta disciplina.

Commento all'art. 3

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento che regola la metodologia dei rapporti fra la parte pubblica e le OO.SS. al fine di consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza aziendale di mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati.

Il nuovo CCNL, pur lasciando invariata sia l'architettura che i principi generali del sistema delle relazioni sindacali, introduce nello specifico alcune modifiche sostanziali ed innovative. In particolare:

A) nella contrattazione dei criteri generali per la definizione della percentuale di fondo di risultato da destinare alle articolazioni interne dell'azienda per la realizzazione degli obiettivi generali si deve tener conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti. Più in generale, tali effetti sul trattamento economico non sono più materia di concertazione in conseguenza del fatto che: 1) quelli che riguardano la retribuzione di risultato sono diventati materia di contrattazione aziendale; 2) quelli che fanno riferimento alla retribuzione di posizione minima sono stabiliti a livello nazionale dallo stesso nuovo CCNL (art. 28 comma 2 ed art. 30 commi 1 e 2);

B) nel nuovo CCNL e nella parte relativa alle forme di partecipazione sindacale, viene introdotto un articolo specifico (art.7) sul fenomeno del mobbing;

C) la consultazione facoltativa delle OO.SS. aziendali per gli atti interni di organizzazione che hanno riflessi sul rapporto di lavoro, è estesa anche ai casi

ove questi discendano da articolazioni strutturali legati a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali quali, ad esempio, le zone vaste (art. 6 comma 1 e dichiarazione congiunta n. 3);

D) viene prevista l'esistenza di un livello regionale di confronto fra OO.SS. e la regione su alcune materie contrattuali, attraverso il potenziamento del tavolo di coordinamento regionale, già istituito con il precedente CCNL (art. 9 comma 1 e dichiarazione congiunta n. 5);

E) viene confermato e ribadito il principio che i trattamenti economici possono essere erogati solo a seguito di contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 165 del 2001.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52.

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

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

B) criteri generali per:

1)-la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. n. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

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

3)-la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 49, 50, 51 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

4)-le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno

2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5)-lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9, comma 4.

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

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

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

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

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria del CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lett. b) ed i).

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

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

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

Commento all'art. 4

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro individua, nell'art. 4 e in altri articoli, le materie oggetto della contrattazione integrativa decentrata; l'elencazione contenuta nei citati articoli contrattuali è esaustiva e nessun altro argomento può essere introdotto dalle Delegazioni trattanti in tale livello di contrattazione, se non di livello squisitamente locale.

In questa sede è opportuno precisare che alcune materie, riservate alla contrattazione integrativa decentrata, oltre ad essere disciplinate nei singoli contratti, dovranno essere anche introdotte nei regolamenti delle aziende e degli enti del S.S.N., in ragione della loro natura prettamente regolamentare: es. l'atto aziendale con il quale viene regolamentata la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria e l'attribuzione dei relativi proventi ai Dirigenti.

Il CCNL suddivide le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata in due gruppi:

A) - materie con obbligo di accordo tra le Parti negoziali, consistenti in quelle materie che implicano direttamente l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico e che sono determinate nell'art. 4, comma 2, punto B);

B) - materie senza obbligo di accordo tra le Parti negoziali, che corrispondono a tutte le altre materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, elencate nel citato art. 4 ed in altri articoli del CCNL e per le quali, complessivamente o singolarmente, ove non si addivenga ad una intesa entro 30 giorni - elevabili a 60 giorni di comune accordo tra le Parti negoziali - ognuna di queste riassume le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione, adottando le azioni che ritiene opportune.

Ci sembra evidente che il dissenso espresso dalle OO.SS. sulle materie in questione, ove non sia stato raggiunto un accordo tra le Parti, debba evincersi chiaramente dai verbali delle riunioni sulla contrattazione integrativa decentrata; riteniamo, anche, che il dissenso sindacale debba risultare dagli atti formali dell'amministrazione aziendale, ove quest'ultima adotti misure o provvedimenti nelle materie di contrattazione decentrata che hanno formato oggetto di contestazione.

L'art. 4 del CCNL elenca una serie di argomenti oggetto della contrattazione integrativa decentrata; una parte di questi implica direttamente la erogazione di risorse destinate al trattamento economico, mentre un'altra parte di essi non assume valenza economica se non in modo indiretto, quale conseguenza di una disciplina generale della materia trattata.

Le materie regolamentate in sede di contrattazione decentrata sono:

1) - individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, nel testo recentemente modificato dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, secondo quanto

previsto dall'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

2) - criteri generali per:

⇒ la definizione della percentuale di risorse di cui al Fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali aziendali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.L.vo n. 502/1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti. Detta retribuzione deve essere strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi affidati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dal CCNL precedente (5 dicembre 1996). Inoltre, nella determinazione della retribuzione di risultato occorre tener conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

⇒ l'attuazione dell'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (legge finanziaria per il 1998), in materia di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività;

⇒ la distribuzione tra i fondi di posizione, di risultato e trattamento accessorio delle risorse contrattuali e delle eventuali risorse aggiuntive regionali, ove previste dal contratto nazionale;

⇒ le modalità di attribuzione ai Dirigenti, ai quali è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d), del CCNL 8 giugno 2000, della retribuzione collegata ai risultati e agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti. Gli incarichi in questione sono quelli: 1) di direzione di struttura semplice; 2) di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo; 3) di natura professionale conferibili ai Dirigenti con meno di cinque anni di anzianità;

⇒ lo spostamento di risorse tra i Fondi di cui agli artt. 49, 50 e 51 del vigente CCNL 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.

3) - linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei Dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e seguenti del D.L.vo n. 502/1992 sull'argomento;

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

5) criteri generali sui tempi e sulle modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.L.vo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, e nei limiti stabiliti dall'Accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto nelle P.A. (autorizzato con D.P.C.M. 5 giugno 1996);

6) 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;

7) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1, del vigente CCNL, per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria, nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai Dirigenti interessati.

Come espressamente stabilisce il CCNL, nelle materie di cui ai nn. 3), 4), 5), e 6), che non implicano direttamente l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, le Parti negoziali possono anche non trovare una intesa su tutti o parte degli argomenti trattati; in tale ipotesi, trascorsi trenta giorni (elevabili di comune accordo a sessanta) dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le Parti riacquistano la loro libertà di azione.

Altre disposizioni contrattuali affrontano, direttamente o indirettamente, specifici argomenti rimessi all'ambito della contrattazione integrativa decentrata, anche se per lo più riguardano l'applicazione pratica delle materie indicate nell'art. 4 CCNL.

Citiamo per tutti, l'art. 57 del CCNL 8 giugno 2000, tutt'ora vigente, che attribuisce alla contrattazione decentrata l'individuazione della quota - non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero/professionale - da accantonare quale Fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline sanitarie, sempre individuate nel contratto decentrato, che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

Il problema degli scioperi nei servizi pubblici essenziali ha sempre costituito un aspetto molto delicato dei rapporti tra le Amministrazioni pubbliche e le Organizzazioni sindacali. Le prime si rendevano conto dei disagi arrecati alla collettività dagli scioperi in determinati settori di intervento della P.A., soprattutto laddove gli interventi dei pubblici poteri si concretizzavano nella erogazione di servizi pubblici indispensabili ed essenziali, tra i quali un posto di assoluto rilievo spetta al settore sanitario; le seconde, sempre gelose della loro autonomia, pur essendo abbastanza propense ad una disciplina specifica

delle modalità del diritto di sciopero in tali settori, cercavano di rinviare il problema adottando, nella contrattazione collettiva, norme di autoregolamentazione finalizzate a ridurre al massimo i disagi per l'utenza.

La genesi di questa autoregolamentazione dello sciopero va ricercata nella legge quadro sul pubblico impiego (legge 29 marzo 1983, n. 93) che prevedeva la possibilità per le associazioni sindacali dei pubblici dipendenti di essere ammesse alla contrattazione collettiva solo previa dimostrazione dell'adozione di appositi codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero. Da allora, i contratti collettivi nazionali per il personale del comparto del S.S.N. contengono sempre - o in allegato al contratto (cfr. D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, per l'accordo 1985/1987), ovvero inseriti espressamente nel testo del contratto (cfr. D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, per l'accordo 1988/1990) - precise "norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali".

Finché una apposita legge - la legge 12 giugno 1990, n. 146, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona tutelati costituzionalmente - non provvede a disciplinare definitivamente il settore dei pubblici servizi indispensabili; tra i settori disciplinati da quel provvedimento legislativo figura, ovviamente e in una posizione di preminenza, anche la sanità. Risultano, pertanto, specificamente disciplinati, nel quadro della regolamentazione del diritto di sciopero: la sanità, l'igiene pubblica e la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi. Recentemente, peraltro, la citata legge n. 146/1990 è stata modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83; l'adeguamento del provvedimento si è reso necessario al fine di consentire, da parte dello Stato, una maggiore salvaguardia dell'utenza dei servizi pubblici nei confronti delle procedure di sciopero e di altre forme di lotta instauratesi negli ultimi anni e ritenute lesive delle esigenze della collettività servita.

Le regole che la legge n. 146/1990 ha dettato per la salvaguardia dei diritti della persona consistono in: a) obbligo, da parte del Sindacato, di un preavviso minimo non inferiore a 10 giorni, con indicazione della durata dell'astensione dal lavoro; b) obbligo, per i soggetti che proclamano lo sciopero, di comunicare per iscritto, nel termine del preavviso, la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro; c) obbligo dell'indicazione preventiva della durata delle singole astensioni, con assicurazione, in ogni caso, di un livello di prestazioni compatibile con i principi perseguiti; d) obbligo, da parte delle aziende sanitarie, di concordare con le rappresentanze sindacali le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di legge; e)

obbligo per le amministrazioni aziendali di dare comunicazione all'utenza (mediante gli organi di stampa, le reti televisive, ecc.) dell'astensione dal lavoro almeno cinque giorni prima dello sciopero e di rendere nota tempestivamente la riattivazione del servizio; f) le associazioni degli utenti sono legittimate ad agire in giudizio - anche al solo fine di ottenere la pubblicazione, a spese del responsabile, della sentenza che accerta la violazione dei diritti degli utenti - nei confronti delle OO.SS. responsabili che abbiano contravvenuto alle norme sulle modalità di sciopero previste dalla citata legge n. 146/1990 e nei confronti dei pubblici amministratori che non abbiano informato tempestivamente l'utenza del proclamato sciopero, quando da ciò sia derivato un disagio.

Il Contratto nazionale collettivo di lavoro per l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa relativo al periodo 1 gennaio 2002/31 dicembre 2005 non contiene precise disposizioni circa le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali - come già in precedenza il CCNL 1994/1997 - se non un fuggevole accenno, in sede di determinazione delle materie oggetto della contrattazione integrativa decentrata, alle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990, secondo quanto previsto dall'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale (vedi appendice).

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo

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

2. Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la

delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

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

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

6. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

Commento all'art. 5

I contratti integrativi decentrati dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa - al pari degli altri contratti decentrati del settore sanitario - hanno durata quadriennale dalla data della sottoscrizione e devono riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi dal CCNL al livello di contrattazione aziendale, da trattarsi in unica sessione negoziale. Il principio dell'unicità della sessione negoziale non può essere, ovviamente, applicato agli argomenti previsti dal Contratto nazionale che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi, in quanto legati a fattori diluiti nel tempo. In ogni caso, i contratti integrativi decentrati conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti integrativi.

Alcune materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata prevedono l'utilizzazione annuale di risorse apposite; a tale proposito l'individuazione delle risorse in questione è determinata annualmente in sede di contrattazione aziendale.

L'azienda o l'ente del S.S.N provvede alla costituzione della delegazione trattante per la parte di sua competenza entro trenta giorni dal giorno successivo a quello della data di stipulazione del C.C.N.L.. Tale termine, peraltro, è solo ordinatorio, nel senso che costituisce solo un modo per attivare l'azienda o l'ente interessato a dare corso alla contrattazione.

Entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme, l'amministrazione

aziendale deve convocare la delegazione trattante sindacale per l'avvio del negoziato.

In sede negoziale, le Parti devono individuare le risorse finanziarie necessarie a fronteggiare le spese conseguenti alla contrattazione integrativa decentrata; tale individuazione ha una cadenza temporale annuale.

Una volta che la delegazione trattante abbia raggiunto l'accordo su una ipotesi di contratto integrativo decentrato, tale ipotesi viene trasmessa - di regola, da parte dell'amministrazione - entro cinque giorni dal raggiungimento dell'intesa, al Collegio sindacale per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata; l'ipotesi contrattuale in questione deve essere corredata da una apposita relazione illustrativa di carattere tecnico/finanziario.

Il Collegio sindacale, in proposito, ha tre possibilità in quanto può esprimersi, sull'ipotesi contrattuale, in senso positivo, in senso negativo o non esprimersi affatto; in quest'ultimo caso, trascorsi quindici giorni dalla trasmissione da parte dell'amministrazione dell'ipotesi contrattuale senza che il Collegio abbia sollevato rilievi, il parere deve intendersi positivo. Quindi, sia che il Collegio sindacale si sia espresso in senso positivo sia che non si sia espresso affatto, il contratto integrativo decentrato viene sottoscritto dalle Parti negoziali. Invece, nel caso in cui l'ipotesi di contratto sia soggetta a rilievi - ovviamente di ordine finanziario, atteso che il controllo sindacale investe la sola compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio - la delegazione trattante deve rivedere il suo operato per adeguarlo alle indicazioni di quell'organo collegiale, riprendendo la trattativa entro cinque giorni; infatti, le amministrazioni non possono applicare contratti integrativi decentrati che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. In caso contrario, le clausole difformi sarebbero nulle di diritto.

La legge finanziaria per il 2000 (legge 23 dicembre 1999, n. 488) ha introdotto importanti innovazioni alla procedura stabilita nel D.L.vo n. 29/1993 in ordine alla contrattazione integrativa aziendale, stabilendo che ogni contratto integrativo, prima della stipula formale da parte della Delegazione trattante di Parte pubblica, debba essere trasmesso - corredato da una apposita relazione tecnico/finanziaria riguardante gli oneri derivanti dall'applicazione contrattuale - alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della funzione pubblica) e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica (oggi Ministero dell'Economia), i quali entro 30 giorni dalla data di ricevimento ne accertano congiuntamente la compatibilità economico/finanziaria; anche in questo caso esistono tre possibilità: l'avviso favorevole dei due organismi ministeriali, il decorso dei trenta giorni senza un atto positivo o negativo dei due organi statali ovvero, infine, il riscontro

negativo espresso da essi, riscontro che, necessariamente, deve essere motivato. Nelle due prime ipotesi, la delegazione di Parte pubblica - che ai fini della stipula contrattuale è rappresentata dal Direttore generale nelle aziende sanitarie o dal titolare del potere di rappresentanza negli altri enti o istituti del servizio - può procedere alla stipula del contratto integrativo aziendale; in caso di riscontro negativo, dovranno, invece, essere riprese le trattative ad opera delle Parti negoziali.

Il nuovo sistema, in buona sostanza, prevede due livelli di controllo sull'operato delle Delegazioni trattanti in sede di contrattazione decentrata integrativa; il primo livello di controllo, del tutto interno all'azienda, avviene ad opera di un organo dell'azienda sanitaria medesima, il Collegio sindacale. Il secondo livello, esterno all'azienda, avviene ad opera di organismi statali competenti istituzionalmente al controllo della spesa in materia di personale del S.S.N.

Una volta che il contratto integrativo decentrato sia stato stipulato dalle Parti negoziali, l'amministrazione aziendale ha il dovere di trasmetterlo - entro cinque giorni dalla sottoscrizione e unitamente alle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e/o pluriennali di bilancio - all'ARAN, organismo presso il quale è costituito l'apposito Osservatorio per il monitoraggio della contrattazione nazionale e integrativa decentrata.

Infine, dobbiamo richiamare l'attenzione sul fatto che - a norma del CCNL - i contratti integrativi devono contenere precise clausole circa i tempi, le modalità e le procedure applicative, onde consentire un continuo controllo da parte del Sindacato sul rispetto delle norme contrattuali da parte dell'amministrazione aziendale.

Il contratto collettivo nazionale dell'area dirigenziale sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa. - in armonia a quanto previsto dagli altri CCNL del settore - assegna trenta giorni alle Parti negoziali, dall'apertura delle trattative, per raggiungere un accordo sugli argomenti che non implicano direttamente l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, salvo che, d'intesa tra le Parti medesime, il termine non sia prorogato di ulteriori trenta giorni. Ove l'accordo non sia raggiunto, le Parti negoziali si riappropriano delle rispettive prerogative e della libertà di iniziativa e di decisione, le quali, per precisa disposizione contrattuale, erano state sospese (art. 11, comma 2, CCNL).

Anche nel corso delle trattative tra amministrazione aziendale e rappresentanza sindacale per addivenire al contratto integrativo decentrato, le Parti negoziali si devono comportare con responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, sempre con l'obiettivo di evitare, fin dove sia possibile, la prevenzione dei conflitti.

La piattaforma contrattuale.

Con l'espressione "piattaforma contrattuale" si intende una ipotesi di contratto integrativo decentrato predisposta da una delle due Parti negoziali e presentata all'altra quale strumento di lavoro sul quale aprire le trattative. Ovviamente, le piattaforme contrattuali predisposte dalle singole Parti non devono essere necessariamente recepite nel testo originario - né la Parte negoziale che l'ha elaborata può pretendere che la controparte la subisca - ma, proprio perché su di loro si deve innescare un logico dibattito, l'ipotesi contrattuale che al termine delle trattative ne scaturirà, rappresenterà l'ideale punto di incontro delle due volontà.

A titolo di suggerimento e solo come ipotesi di lavoro, proponiamo che le rappresentanze sindacali predispongano e presentino all'Amministrazione una loro piattaforma contrattuale decentrata - che possa essere, al limite, confrontata con quella che sarà proposta dall'amministrazione - prima che si aprano formalmente le trattative contrattuali. Questa ipotesi di lavoro - sempreché rappresenti una ipotesi seria e praticabile - avrebbe il pregio di anticipare l'amministrazione aziendale, indirizzandola verso gli obiettivi perseguiti dalla rappresentanza sindacale.

La verifica dell'attuazione.

Un aspetto molto delicato della contrattazione integrativa decentrata è rappresentato dalla verifica dello stato di avanzamento dell'applicazione del contratto integrativo, una volta che esso sia esecutivo, ossia che sia stato sottoscritto dalle Parti dopo il necessario controllo, da parte del Collegio sindacale, della sua compatibilità in termini di costi con i vincoli di bilancio.

Il CCNL, infatti, prevede espressamente che nel testo del contratto integrativo siano inserite apposite clausole inerenti ai tempi -tempi che, peraltro, in sede di trattativa devono essere calcolati in modo pratico e realistico - alle modalità e alle procedure di verifica della loro attuazione. Ovviamente tale forma di controllo fa carico soltanto alle organizzazioni sindacali, le quali devono accertare che le amministrazioni rispettino non solo la forma e il significato del contratto, ma anche gli stadi di applicazione di esso; trattandosi, poi, di Parti collocate sullo stesso piano contrattuale, il sindacato potrà mettere in mora l'azienda sanitaria per il mancato rispetto dei tempi attuativi o per il non aver dato corso a un qualche istituto contrattuale.

La trasmissione all'ARAN.

Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, nonché l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, ove questa non fosse già compresa nel contratto

integrativo.

Il fine formale di questa trasmissione dovrebbe essere ricercato nella necessità da parte dell'ARAN di disporre di tutti i contratti integrativi decentrati di tutta la P.A., al fine di attivare i meccanismi di monitoraggio previsti dall'art. 50, comma 4, del D.L.vo n. 29/1993, disposizione che prevede l'istituzione - per l'appunto presso l'ARAN - di un apposito Osservatorio a composizione paritetica (ARAN, Comitati di settore e Organizzazioni sindacali), con la funzione primaria di monitorare la contrattazione collettiva a qualsiasi livello essa intervenga. In sostanza, si tratta di un'altra forma di verifica effettuata sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, sia pure successiva al momento dell'instaurazione del rapporto contrattuale collettivo. Dobbiamo, peraltro, prendere atto che la norma citata non introduce alcuna sanzione a carico dell'amministrazione inadempiente in ordine all'eventuale mancata o ritardata trasmissione del contratto integrativo, come pure per la insufficiente - o addirittura mancante - copertura finanziaria; al limite, si potranno innescare eventuali procedure per giudizi di responsabilità contabile nei confronti degli organi di vertice aziendali o dei componenti del Collegio sindacale inadempienti.

Art. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

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

A) Informazione:

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

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

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

B) Concertazione:

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

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art 25, comma 5;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

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

C) Consultazione:

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

- a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni”.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

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

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

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

Commento all'art. 6

Il CCNL per la Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, al pari degli altri Contratti del comparto sanitario, nel delineare il sistema delle relazioni sindacali - che deve essere finalizzato all'obiettivo primario di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale dirigenziale con l'esigenza delle aziende sanitarie di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività servita - disciplina alcuni specifici istituti contrattuali i quali, nel loro insieme, realizzano il principio della partecipazione dei lavoratori all'attività aziendale che traspare in ogni singola parte del complesso contrattuale.

Così, gli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione - accanto ad alcune forme paritetiche di partecipazione, finalizzate essenzialmente all'approfondimento di determinate problematiche, sia a carattere generale sia a carattere specifico - unitamente e a supporto della contrattazione integrativa decentrata, costituiscono, all'interno dell'azienda sanitaria, il quadro generale di riferimento dei rapporti tra amministrazione e soggetti sindacali.

Gli istituti della partecipazione che, nell'ottica dei rapporti

Amministrazione aziendale/OOSS e fatta eccezione per la contrattazione integrativa decentrata, rivestono la maggiore importanza sono: l'informazione, la concertazione e la consultazione; e se l'informazione costituisce un obbligo unilaterale, in quanto il soggetto attivo di essa è rappresentato dalla sola amministrazione aziendale, le altre due tipologie di istituti vedono su un piano di parità i due soggetti contrattuali, nel senso che, come si esaminerà in seguito, esistono diritti e doveri per entrambe le parti.

Accanto ai tre descritti istituti contrattuali principali sono previste dal CCNL altre forme partecipative, non negoziali, delle rappresentanze sindacali alla attività delle aziende sanitarie; ci si riferisce qui alle Commissioni paritetiche e agli Osservatori per l'approfondimento di determinate tematiche interne, soprattutto di quelle relative all'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale, di riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie, di esternalizzazione di servizi, nonché di quelle relative all'ambiente, all'igiene e sicurezza del lavoro e di quelle concernenti le attività formative extra e intra aziendale. Il compito di questi organismi bilaterali è di monitoraggio (es. raccolta ed elaborazione sistematica di dati), di iniziativa e di proposta all'amministrazione.

L'informazione.

L'informazione si concretizza in un obbligo, per l'amministrazione aziendale, di portare a conoscenza i Dirigenti - per il tramite della loro rappresentanza interna - delle scelte gestionali/decisionali e dell'attività generale dell'ente che riguardino il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la gestione complessiva del personale. A tal fine, il CCNL ritiene indispensabile che le Parti - amministrazione, RSA aziendale e OO.SS. di categoria firmatarie del contratto -si incontrino almeno una volta all'anno. Tale cadenza annuale rappresenta il minimo che il Contratto prevede perché siano rispettati i principi del rapporto che deve intercorrere in modo ottimale tra l'amministrazione aziendale e le rappresentanze sindacali.

L'azienda sanitaria, al fine di rendere trasparente e costruttivo il confronto con le rappresentanze della Dirigenza, deve, inoltre, informare periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che riguardino il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi ed uffici e la gestione complessiva delle risorse umane; ovviamente l'informazione obbligatoria deve verteere sugli atti gestionali che riguardino o, meglio, che dispieghino effetti su più dipendenti ovvero su una o più categorie di dipendenti, con esclusione degli atti relativi al singolo Dirigente i quali, se lesivi di un diritto di questi, possono essere oggetto di altre modalità di tutela da parte delle OO.SS.. Le forme di questa informazione non sono specificate nel contratto, per cui l'amministrazione aziendale può procedere nel modo che

ritiene più congeniale: comunicati di servizio, ordini di servizio, relazioni informative, ecc.; peraltro, l'informazione, a prescindere dalla forma utilizzata dall'amministrazione, deve essere idonea, laddove per idoneità dell'informazione si deve intendere completezza, chiarezza e tempestività.

L'informazione, nella sostanza, si traduce in un obbligo per una sola delle Parti: l'amministrazione dell'azienda datore di lavoro; il diritto all'informazione, per converso, grava sul soggetto sindacale, il quale può solo pretendere di essere informato di quanto l'amministrazione attua nei settori oggetto dell'informazione, ma può sicuramente attivarsi in sede di contrattazione decentrata per disciplinare al meglio l'istituto dell'informazione, stabilendone le forme, le procedure, le modalità ed i tempi.

In ogni caso, l'informazione deve essere tempestiva: sul significato della tempestività non si riscontra cenno alcuno nel CCNL, per cui dobbiamo sopperire a tale carenza attingendo al significato che la lingua italiana attribuisce alla parola. Evidentemente non esaurisce correttamente l'obbligo di informazione una amministrazione aziendale che, con puntuale ritardo, comunica alla RSA i provvedimenti che essa va ad adottare, magari sempre dopo aver attivato, sul piano pratico, i provvedimenti stessi. Riteniamo oltremodo auspicabile ed opportuno che tutta l'attività di informazione da parte dell'amministrazione aziendale sia ispirata ad un carattere preventivo, con comunicazione tempestiva alla RSA, onde metterla in grado di approfondire i problemi e, se del caso, utilizzare gli strumenti a sua disposizione per contestarli ed eventualmente opporvisi.

L'informazione può essere preventiva o successiva; sarebbe auspicabile che in tutte le aziende l'informazione dall'amministrazione alla rappresentanza sindacale sia sempre preventiva, onde consentire a quest'ultima di prendere atto delle attività aziendali sugli argomenti oggetto di informazione in tempo utile per eventuali interventi.

Il CCNL, all'art. 4, prevede l'obbligatorietà per l'amministrazione aziendale dell'informazione preventiva nelle materie per le quali sono previste la contrattazione integrativa decentrata, la concertazione e la consultazione. Quindi, il contratto ha stabilito al tempo stesso i casi nei quali l'informazione debba essere obbligatoria e preventiva; per le altre materie, almeno in teoria, la informazione può anche essere successiva; sarà l'amministrazione aziendale a decidere di volta in volta, autonomamente e discrezionalmente, le modalità circa i tempi di informazione alla RSA, sempre nel rispetto dei principi generali ai quali si ispira l'informazione.

Il CCNL, in ordine ai tempi di ricorrenza dell'obbligo per l'amministrazione aziendale di informazione ai soggetti sindacali, utilizza genericamente il termine "periodicamente", senza peraltro stabilirne la cadenza temporale; solo in un caso individua un tempo preciso, quando sostiene che le Parti, al

fine di dare completezza ai processi informativi, si debbano incontrare almeno una volta all'anno.

In via derogatoria a tale principio di incontri annuali il CCNL stabilisce che le Parti debbano incontrarsi tutte le volte che si sia in presenza di: a) iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e di trasformazione dei servizi stessi; anche in relazione all'opportunità - segnalata dall'art. 11, comma 5, dell'Accordo nazionale quadro sui comparti di contrattazione del 2 giugno 1998 - di realizzare, per il personale del settore sanitario ove operano soggetti pubblici e privati, omogeneità di comportamenti nelle scelte politiche contrattuali in occasione del rinnovo dei contratti collettivi di lavoro, fermi restando i rispettivi ambiti di rappresentanza.

Comunque, poiché tutti gli argomenti specifici sopradescritti rientrano tra le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, è richiesta per essi una informazione obbligatoria e preventiva.

Il CCNL stabilisce che l'incontro o gli incontri a scopo informativo tra le due Parti contrattuali possano essere indetti su espressa richiesta dell'amministrazione o della rappresentanza sindacale; questo nel caso in cui non sia necessaria una informazione generica, quale è quella derivante dalla comunicazione alla RSA - a qualsiasi titolo - dell'attività dell'amministrazione che interessi in un qualche modo la gestione del personale.

In determinati casi l'informazione costituisce il presupposto per instaurare un processo che sfocia in un altro istituto contrattuale: la concertazione.

La concertazione.

Cronologicamente, la concertazione rappresenta, la fase successiva a quella dell'informazione; infatti, una volta ottenuta l'informazione, la rappresentanza sindacale può attivare, con richiesta scritta, la concertazione nelle materie e negli argomenti individuati espressamente dal CCNL per avviarli a soluzione. Anche l'amministrazione aziendale è, peraltro, abilitata ad attivare la concertazione nelle materie indicate dall'art. 6 del CCNL medesimo, per cui può sostenersi che il ricorso a tale istituto rappresenti un diritto/dovere per entrambe le Parti contrattuali, nel senso che ambedue sono obbligate a partecipare agli incontri di concertazione a prescindere dal soggetto che abbia attivato il procedimento.

La concertazione si svolge su una serie di materie, elencate nell'art. 6 del CCNL, ed in relazione ad esse assume due aspetti: concertazione facoltativa e concertazione obbligatoria.

La concertazione si svolge in appositi incontri - da iniziarsi entro 48 ore dal ricevimento della richiesta - nei quali le Parti si adeguano, nei loro

comportamenti, a principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e devono astenersi, durante tutto il periodo della trattativa, dall'adottare iniziative unilaterali nelle materie in discussione. Gli incontri si devono concludere nel termine di trenta giorni dalla data della richiesta di incontro; dell'esito degli incontri di concertazione viene redatto apposito verbale dal quale devono risultare, oltre il risultato al quale esse sono pervenute, anche le posizioni assunte dalle Parti contrattuali nella relativa discussione. Il termine fissato dal CCNL - 30 giorni - non riveste natura di termine perentorio, per cui è possibile che le due Parti riescano a raggiungere validamente un accordo anche oltre la scadenza.

La concertazione investe alcune materie espressamente elencate dall'art. 6 del CCNL, per le quali la rappresentanza sindacale, una volta ottenuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali concernenti alcune materie, le quali, a nostro avviso, rivestono una importanza fondamentale per i Dirigenti del S.S.N.. L'espressione lessicale utilizzata dall'art. 6 CCNL " I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare...." farebbe pensare ad un carattere di facoltatività della concertazione, nel senso che la rappresentanza sindacale può anche astenersi dall'attivazione di tale istituto; peraltro, altre disposizioni contrattuali si esprimono in maniera tassativa circa una obbligatorietà della concertazione in specifiche materie (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; graduazione delle funzioni dirigenziali; criteri generali che informano i sistemi di valutazione dell'attività professionale dei Dirigenti, ecc). Per cui riteniamo - anche in relazione all'importanza fondamentale che tali argomenti rivestono per il rapporto di lavoro e per gli sviluppi di carriera della Dirigenza del S.S.N. - che si sia trattato di una espressione linguistica più che di una impostazione sostanziale. Le materie oggetto di concertazione, ai sensi del citato art. 6 CCNL, vertono sui criteri generali in ordine a:

- a - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;*
- b - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità dei Dirigenti ai fini della retribuzione di posizione;*
- c - effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei singoli Dirigenti sul trattamento economico;*
- d - articolazione dell'orario di lavoro e dei piani aziendali per assicurare le emergenze;*
- e - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.*

Nelle materie suindicate il soggetto attivo è sempre il soggetto sindacale, il quale procede- senza dover rispettare alcun limite di tempo dalla informazione ed anche se in determinate ipotesi è opportuno un immediato intervento - nella richiesta di incontro per l'attivazione della fase della concertazione aziendale.

La consultazione.

Il CCNL completa il quadro partecipativo del personale all'attività dell'azienda sanitaria alla gestione delle risorse umane con lo specifico istituto della consultazione.

La consultazione si presenta come un istituto che, in relazione alle materie e agli argomenti trattati, riveste un carattere obbligatorio e/o un carattere facoltativo; inoltre, sia il D.L.vo n. 29/1993 sia il D.L.vo n. 626/1994, in materia di tutela protezionistica dei lavoratori sul luogo di lavoro, prevedono alcune forme di consultazione delle OO.SS. del personale della P.A. le quali, ovviamente, devono essere applicate anche ai dipendenti del S.S.N., ivi compresi i Dirigenti.

L'art. 6 CCNL prevede una forma generica di consultazione, preventiva e facoltativa: l'amministrazione aziendale, infatti, può, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, consultare il sindacato (RSA e OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro).

Invece, quando si tratti di organizzazione e disciplina di strutture ed uffici - ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale - di consistenza e variazione delle dotazioni organiche, nonché della tutela protezionistica del personale dirigente, la consultazione è obbligatoria.

Il CCNL richiama, tra gli argomenti oggetto di consultazione obbligatoria, i casi previsti dall'art. 19 del D.L.vo n. 626/1994, disposizione che tratta in modo specifico del o dei rappresentanti per la sicurezza nell'azienda sanitaria.

La figura del rappresentante per la sicurezza, obbligatoria in ogni azienda sanitaria - che formalmente si contrappone a quella del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, anch'essa obbligatoria, scelto discrezionalmente dall'amministrazione aziendale ed a questa legato da un rapporto fiduciario in virtù della predetta scelta - è disciplinata nelle sue grandi linee dagli artt. 18 e 19 del citato D.L.vo n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni e in particolare dalla contrattazione collettiva nazionale. Il rappresentante per la sicurezza costituisce l'espressione della volontà dei lavoratori dell'azienda sanitaria, in quanto o da loro direttamente eletto, o designato dalle loro rappresentanze sindacali.

Nella P.A., quindi anche nelle aziende ed enti del S.S.N., la materia è stata disciplinata dall'Accordo nazionale quadro 5 giugno 1996, il quale ha stabilito:

a) quanto al numero dei rappresentanti per la sicurezza: n. 1, eletto dai lavoratori, nelle amministrazioni che impiegano sino a 15 dipendenti; n. 1, individuato nell'ambito delle rappresentanze sindacali, nelle amministrazioni che impiegano da 16 a 200 dipendenti; n. 3, individuati nell'ambito delle rappresentanze sindacali, nelle amministrazioni che impiegano da 201 a 1000

dipendenti; n. 6 rappresentanti eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in azienda, nelle amministrazioni che impiegano oltre mille dipendenti;

b) quanto alla formazione del rappresentante per la sicurezza, questa è a carico della Amministrazione e deve essere articolata sulla base di un programma di almeno 32 ore che deve comprendere, oltre le conoscenze generali sui diritti ed i doveri previsti nella normativa di riferimento, anche: 1) conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e di protezione; 2) metodologie sulla valutazione del rischio; 3) metodologie minime delle comunicazioni. La formazione del rappresentante per la sicurezza deve essere integrata dall'azienda ogni qualvolta siano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La consultazione, da parte dell'amministrazione aziendale, della rappresentanza sindacale e, per essa, del o dei rappresentanti per la sicurezza, richiamata dal CCNL all'art. 6, prevede i seguenti casi, tutti indicati dall'art. 19 del D.L.vo n. 626/1994:

a) - consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o nell'unità produttiva;

b) - consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;

c) - consultazione in ordine all'organizzazione della formazione dei lavoratori.

Le Commissioni paritetiche e gli Osservatori per specifici argomenti.

Il CCNL dell'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa - al pari degli altri Contratti di settore - prevede espressamente la costituzione, a richiesta, di apposite Commissioni bilaterali e di Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche: in particolare, in materia di organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione aziendale ovvero in relazione alla riconversione o alla disattivazione delle strutture sanitarie, in materia di ambiente, igiene e sicurezza del lavoro e in materia di attività formative. Soggetti attivi nel richiedere la costituzione degli organismi di che trattasi sono entrambe le Parti negoziali: l'amministrazione aziendale e la rappresentanza sindacale; compito specifico di essi è quello di raccogliere tutti i dati relativi alle materie oggetto di esame - dati che l'azienda o l'ente ha l'obbligo di fornire loro - e di formulare proposte in ordine ai temi trattati.

Completa il quadro degli istituti partecipativi a livello di azienda o ente del S.S.N., delineato dal CCNL, il Comitato per le pari opportunità, organismo

obbligatoriamente istituito e disciplinato in sede di contrattazione collettiva nazionale, sulla base dei principi contenuti nel D.L.vo n. 165/2001 e nella legge 10 aprile 1991, n. 125.

Il primo provvedimento, agli artt. 7 e 61, stabilisce che ogni pubblica amministrazione, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro, debba: A) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici di concorso; B) adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità di uomini e donne sul lavoro; C) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi stessi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; D) adottare tutte le misure per attuare le direttive della U.E. in materia di pari opportunità.

Inoltre, le Pubbliche amministrazioni possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività di Comitati di pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Ed è proprio in attuazione di questo ultimo principio che il CCNL per la Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, al pari degli altri contratti del personale - dirigente e non - del comparto del S.S.N., ha previsto la costituzione obbligatoria in ogni azienda sanitaria del Comitato per le pari opportunità. L'organismo in questione provvede a:

⇒ raccogliere i dati relativi alle materie di propria competenza, dati che l'amministrazione aziendale ha l'obbligo di fornire;

⇒ formulare proposte in materia di pari opportunità anche ai fini della contrattazione collettiva, la quale per l'appunto - ai sensi dell'art. 4 comma 2, lett. D) del CCNL - comprende tra gli argomenti di sua competenza anche la pari opportunità;

⇒ promuovere iniziative dirette ad attuare le Direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché eventuali azioni positive in applicazione della citata legge n. 125/1991.

Il Comitato per le pari opportunità è presieduto da un rappresentante dell'amministrazione aziendale ed è composto da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un numero pari di rappresentanti dell'azienda sanitaria; quindi, anche il Comitato è un organo paritetico. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente, che lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento, e per ogni componente è previsto un supplente. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica quattro anni e, in ogni caso, sino alla ricostituzione del nuovo Comitato in regime di "prorogatio"; i componenti di questo organismo

possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

L'azienda sanitaria è tenuta a favorire l'operatività del Comitato, garantendo a tale organismo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, valorizzando e pubblicizzando, in ambito lavorativo e con ogni mezzo, i risultati del lavoro da esso svolto.

Il Comitato deve svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'azienda sanitaria fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili, nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

Quanto alle misure che devono essere adottate in azienda per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale - che tengano anche nel dovuto conto la posizione del Dirigente in seno alla famiglia - l'azienda sanitaria, sentito il Comitato per le pari opportunità, deve attivarsi sulla pratica attuazione delle seguenti problematiche: A) accesso ai corsi di formazione manageriale; B) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali; C) processi di mobilità.

CAPO II

FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 7

Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 sono pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

- a) - raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- b) - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;
- d) - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o

enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dagli artt. 32 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'art. 23 del presente contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Commento all'art. 7

Riguardo alle forme di partecipazione, l'elemento di novità è offerto dal coinvolgimento partecipativo del sindacato nella lotta al fenomeno del

mobbing, che viene definito come forma di violenza morale o psichica attuata nei confronti di un lavoratore dal datore di lavoro o da altri dipendenti e caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza oppure, addirittura, escluderlo dal contesto lavorativo.

La previsione di un apposito articolo contrattuale sul mobbing ha un forte significato politico-sindacale, che può essere sintetizzato nei seguenti punti:

- *riconoscimento della pericolosità del fenomeno del mobbing;*
- *ammissione della possibile esistenza di tale fenomeno all'interno delle Aziende sanitarie;*
- *impegno della parte pubblica a prevenirlo, rilevarne la diffusione e contrastarlo;*
- *coinvolgimento attivo delle aziende, della Regione e delle OO.SS. di categoria in tale azione.*

Per contrastare l'estensione del fenomeno è prevista, pertanto, l'istituzione presso ciascuna azienda o ente di appositi Comitati paritetici incaricati di raccogliere i dati e di analizzarli sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, di formulare proposte per la prevenzione e la repressione delle situazioni di criticità, anche in relazione alla individuazione delle possibili cause del fenomeno.

In particolare, i compiti del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, individuati nell'art. 7 del CCNL, sono i seguenti:

- a) - raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing nei confronti dei dirigenti;*
- b) - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;*
- c) - formulazione di proposte di azioni positive in merito alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità;*
- d) - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.*

Tali Comitati potranno altresì formulare proposte in ordine alla costituzione ed al funzionamento di sportelli di ascolto, all'istituzione della figura del consigliere/a, nonché per la definizione di eventuali codici di comportamento.

In relazione a detta problematica, sono anche previste possibili iniziative di formazione, al fine di favorire la consapevolezza della gravità del fenomeno.

CAPO III

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 8

Norma di rinvio e integrazioni

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 27 febbraio 2001. Per il monte complessivo dei permessi orari aziendali spettanti ai dirigenti si fa, comunque, riferimento al CCNQ vigente nel tempo. In tal senso è modificato il primo periodo dell'art. 9, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

2. Il secondo alinea dell'art. 9, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 è sostituito dal seguente:

“- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;”.

Commento all'art. 8

In materia di prerogative e di diritti sindacali viene riconfermata la normativa di riferimento contenuta nei vari contratti collettivi nazionali quadro e nei precedenti CC.CC.NN.LL. L'unica novità introdotta riguarda la modifica di detta normativa nella parte in cui consentiva la fruizione dei permessi sindacali solo ai soggetti appartenenti alle Organizzazioni sindacali “firmatarie”, in contrasto con quanto previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, che attribuisce l'esercizio delle prerogative alle organizzazioni sindacali rappresentative e cioè a quelle ammesse alla contrattazione nazionale. L'intervento contrattuale nasce pertanto dall'esigenza di mettere in linea il sistema delle relazioni sindacali del comparto sanità con il D.Lgs. sopra richiamato, nel quale si afferma che per la fruizione delle prerogative sindacali è necessario e sufficiente che il sindacato sia ammesso alle trattative nazionali, anche se successivamente non dovesse risultare firmatario del relativo CCNL. Rimane confermato, invece, che il diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa discende dalla sottoscrizione del CCNL di categoria.

Si ritiene tuttavia necessario, in questa sede, riassumere i contenuti della normativa in materia di diritti e prerogative sindacali, con la precisazione che è in corso di approvazione l'ipotesi di CCNQ siglata il 15 marzo 2005 per una nuova ripartizione dei permessi, distacchi e ad altre prerogative sindacali.

Lo svolgimento delle attività sindacali nei luoghi di lavoro.

Nel determinare le diverse tipologie di attività sindacali nei luoghi di lavoro il primo riferimento è al diritto di assemblea del personale delle aziende e degli enti del S.S.N. durante le ore di lavoro; seguono, quindi, il diritto di affissione e l'utilizzazione continuativa di idonei locali per l'esercizio delle attività sindacali.

Il diritto di partecipare, durante le ore di lavoro, ad assemblee sindacali è riconosciuto a tutti i dipendenti delle aziende sanitarie, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro temporaneo; le assemblee devono essere tenute in locali idonei concordati tra l'amministrazione aziendale e le organizzazioni sindacali e per un numero di dieci ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

I soggetti sindacali - che qui interessano - che sono autorizzati ad indire le assemblee sono: a) RSA aziendali; b) le organizzazioni sindacali rappresentative per le aree Dirigenziali del S.S.N.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi o categorie di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro; la convocazione, la sede, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione aziendale, con preavviso scritto, almeno tre giorni prima. L'amministrazione sanitaria - ove per eventuali condizioni eccezionali e motivate fosse costretta ad esigere uno spostamento della data dell'assemblea - deve comunicare per iscritto almeno 48 ore prima questa esigenza alle rappresentanze sindacali che hanno indetto l'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea sindacale è effettuata dai responsabili delle singole Unità operative e comunicata all'amministrazione aziendale.

Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata per turni, l'assemblea deve svolgersi, di regola, all'inizio o alla fine di ciascun turno; analoga impostazione deve essere seguita nel caso di uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. In ogni caso, durante le ore dell'assemblea, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate, secondo quanto previsto dal Contratto nazionale collettivo di lavoro.

Per quanto riguarda, invece, il cd. diritto di affissione e la disponibilità di idonei locali nei quali svolgere l'attività sindacale, l'Accordo nazionale quadro del 7 agosto 1998 ha sostanzialmente recepito le disposizioni della legge n. 300/1970; infatti, le rappresentanze sindacali (RSU o RSA e organizzazioni sindacali rappresentative dell'area della dirigenza del S.S.N.) hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione

dell'azienda sanitaria ha l'obbligo di predisporre, in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica.

Circa i locali, l'Accordo - come del resto lo stesso Statuto dei lavoratori - formula due ipotesi difformi a seconda che si tratti di amministrazioni pubbliche con oltre duecento dipendenti o con meno di duecento dipendenti; ovviamente, con riferimento alle Aziende sanitarie, l'ipotesi più realistica è la prima, in quanto sicuramente essa dispone di oltre duecento dipendenti. Di conseguenza, l'amministrazione aziendale deve mettere a disposizione, permanentemente e gratuitamente, delle rappresentanze sindacali di cui sopra l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato secondo modalità concordate tra le due parti - per consentire l'esercizio della loro attività istituzionale. L'obbligo per l'Azienda sanitaria è quello di mettere a disposizione un solo locale da utilizzarsi da tutti i soggetti sindacali; ma, ovviamente, questo impegno rappresenta il minimo, per cui, ove esistano spazi maggiori, nulla vieta all'amministrazione - previa motivata richiesta del Sindacato - di mettere a disposizione di esso più di un locale.

I distacchi, i permessi e le aspettative sindacali.

Il delicato problema dei distacchi, dei permessi e delle aspettative sindacali è stato regolamentato, nel tempo, da una serie cospicua di disposizioni. Il D.L.vo n. 165/2001 rinvia ad accordi nazionali quadro la disciplina della materia.

Il distacco sindacale spetta a tutti i dipendenti - sia a tempo pieno sia a part-time - in servizio con rapporto a tempo indeterminato presso le aziende e gli enti del S.S.N., che siano componenti degli organismi direttivi statutarie delle proprie Confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative. Il distacco sindacale assicura al dipendente che ne fruisce: a) il mantenimento della retribuzione, nei limiti previsti dal contratto nazionale collettivo di lavoro del comparto sanità, per tutta la sua durata; b) il riconoscimento, a tutti gli effetti, del periodo di distacco sindacale come servizio prestato nell'amministrazione, salvo che per il periodo di ferie e per il periodo di prova, che eventualmente resterà sospeso per tutto il periodo del distacco medesimo.

Gli Accordi quadro del 7 agosto 1998 e del 9 agosto 2000 stabiliscono un tetto al numero dei dipendenti e dei dirigenti della P.A. che possono usufruire del distacco sindacale; all'interno del comparto sanità, il contingente di personale al quale attribuire i distacchi sindacali è ripartito per il 90% alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il 10% alle Confederazioni sindacali, garantendo comunque a queste ultime almeno un distacco. Le Associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive

intestatarie dei distacchi sindacali; la distribuzione dei distacchi in questione tra le Confederazioni e le Associazioni sindacali rappresentative è effettuata sulla base della loro rappresentatività, accertata dall'ARAN, della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto sanità.

L'Accordo quadro prevede la flessibilità in tema di distacchi sindacali; infatti, nei limiti del loro numero complessivo, essi possono essere frazionati, nel senso che più dirigenti sindacali possono fruire dello stesso distacco per periodi non inferiori a tre mesi. Ovvero, sempre nel rispetto del numero complessivo, il Dirigente sindacale a tempo pieno può utilizzare - previa intesa del dipendente con l'amministrazione aziendale - il distacco mediante articolazione della prestazione lavorativa al 50%'; in tale caso, il dirigente sindacale può scegliere la riduzione di orario in questione in tutti i giorni lavorativi, ovvero in determinati giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, purché sia rispettato, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco di tempo preso in considerazione.

In materia di prerogative sindacali si rileva la conferma, al comma 3 dell'articolo in esame, della distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d.lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.

Al Dirigente che fruisce dei distacchi sindacali compete il trattamento economico complessivo in atto goduto, con esclusione dei compensi e delle indennità per lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni; egli, infatti, è contrattualmente equiparato, a tutti gli effetti, al personale in servizio.

I Dirigenti sindacali possono usufruire nei luoghi di lavoro di permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato (partecipazione a trattative sindacali, a Convegni e Congressi di natura sindacale); i permessi in questione spettano ai seguenti dirigenti sindacali:

a) - ai componenti delle RSA aziendali;

b) - ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

I permessi sindacali retribuiti, sia giornalieri sia orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, anche se nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o

dell'unità operativa di appartenenza del dipendente. A tal fine, della fruizione del permesso sindacale, deve essere previamente avvertito il responsabile dell'unità operativa o della struttura lavorativa, secondo le modalità concordate in sede di contrattazione integrativa decentrata.

L'Accordo/quadro prevede anche la disciplina dei permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a Congressi o Convegni di natura sindacale; tali permessi spettano ai Dirigenti sindacali titolari della fruibilità dei permessi sindacali retribuiti in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. Per questi permessi è necessaria la comunicazione scritta - del dirigente sindacale interessato, per il tramite della propria associazione sindacale - all'amministrazione aziendale almeno tre giorni prima della fruizione.

I Dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative possono anche usufruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del mandato.

La tutela del Dirigente sindacale.

L'Accordo/quadro del 7 agosto 1998 si è anche preoccupato della tutela giuridica del dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale, sulla falsariga di quanto era stato previsto, a suo tempo, dallo Statuto dei lavoratori per il settore lavorativo privato.

Il Dirigente sindacale - che rientra in servizio dopo il periodo del distacco dell'aspettativa sindacale - deve essere ricollocato nel sistema organizzativo dell'azienda sanitaria dalla quale dipende, fatte salve le anzianità maturate e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico goduto all'atto del trasferimento mediante l'attribuzione ad personam della differenza con il nuovo trattamento economico previsto, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.

Il Dirigente non può inoltre essere discriminato per l'attività in precedenza svolta nella sua veste di Dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che possano far sorgere conflitto di interesse con la stessa.

Inoltre, il trasferimento di un Dirigente sindacale cessato dal mandato in una unità operativa dell'azienda sanitaria, ubicata in una sede diversa da quella di assegnazione originaria, può essere effettuata solo previo nullaosta della Organizzazione sindacale di appartenenza o della RSA, ove egli ne sia componente; tale nullaosta è necessario sino alla fine dell'anno successivo a quello della cessazione del mandato sindacale. I Dirigenti sindacali - nell'esercizio delle loro funzioni - non sono ovviamente soggetti al principio della subordinazione gerarchica prevista dalla normativa vigente.

Irapporti con l'amministrazione.

Riteniamo opportuno, infine, fornire un cenno sul problema degli strumenti a disposizione del Sindacato nei rapporti con l'amministrazione aziendale, strumenti che possono suddividersi in:

a) - formali, quali le richieste di incontro, di concertazione e di consultazione, ovvero richieste di costituzione di Commissioni bilaterali o di Osservatori per l'approfondimento di particolari problematiche. Ovviamente tali richieste devono assumere la forma scritta, soprattutto per quanto riguarda le richieste di concertazione, dalla cui data decorrono i tempi abbastanza ristretti (30 giorni) stabiliti dal CCNL;

b) - riepilogativi, quali i verbali degli incontri tra amministrazione aziendale e sindacato, predeterminati (ordinari) o straordinari, verbali che assumono rilevante importanza in sede di incontri di concertazione, laddove le Parti non trovino una intesa entro i termini stabiliti dal CCNL (30 giorni) e riassumano i propri ruoli e le proprie responsabilità. Ovvero i verbali delle riunioni delle Commissioni e degli Osservatori, verbali che, ovviamente, devono essere firmati da tutti i componenti presenti alle diverse riunioni;

c) - meramente informativi, con i quali il Sindacato informa l'amministrazione aziendale della data di una assemblea del personale;

d)-di preavviso obbligatorio, con i quali il Sindacato informa l'amministrazione aziendale di iniziative di astensione dal lavoro del personale (sciopero).

Art. 9

Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

a)- all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53;

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

c)- le metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 confermato dall'art. 49, comma 2, 1° e 2° alinea del presente contratto);

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

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

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

g)- ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto tenuto anche conto dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;

h)- all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 4;

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

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità di cui all'art. 5. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 120 giorni, si applica l'art. 5 comma 2.

3. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1 rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51 e 52 del I biennio e 8 e 9 del II biennio) nonché dall'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52.

4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52, solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende

sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

5. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 4 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. L'art. 7 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato.

Commento all'art. 9

La previsione del coordinamento regionale, già contenuta seppur nell'ambito di un ruolo maggiormente sfumato nei contratti della dirigenza dell'8 giugno 2000, si correla con la evoluzione dello Stato in senso federalista e con le indicazioni dell'atto di indirizzo del Comitato di settore, consentendo alle regioni di attuare un coordinamento della contrattazione integrativa delle aziende ed enti del comparto attraverso la emanazione, previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e, pertanto, attraverso un momento di confronto fra le parti, di linee generali di indirizzo volte ad un utilizzo più flessibile ed uniforme delle risorse aggiuntive assegnate ai diversi fondi contrattuali.

Il significato politico-contrattuale della norma contrattuale in esame può essere racchiuso nelle seguenti possibilità:

poter avviare un confronto importante con la regione sulle scelte attuative aziendali di alcune materie contrattuali;

poter dare espressione alle specificità regionali;

poter incidere sulle scelte delle aziende in materia di organizzazione del lavoro per quanto riguarda l'emergenza e l'urgenza;

omogeneizzare a livello aziendale le scelte attuative di alcuni istituti contrattuali attraverso atti di indirizzo concordati;

poter calmierare le insufficienze e/o debolezze del livello aziendale di contrattazione.

Le linee di indirizzo riguardano:

a)- l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa;

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

c)- i criteri generali in ordine ai sistemi ed ai meccanismi di valutazione della dirigenza che ciascuna azienda deve preventivamente adottare ai sensi dell'art. 25 comma 5;

d)- criteri generali per la individuazione e lo sviluppo, a livello aziendale, di

un sistema di standard finalizzati alla individuazione dei volumi prestazionali ed al monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi;

e)- criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed emergenza/lurgenza, al fine di favorire la loro valorizzazione economica, anche attraverso il ricorso alla libera professione;

f)- criteri per la disciplina della mobilità in caso di eccedenze di dirigenti a seguito di processi di ristrutturazione aziendale;

g)- indirizzi per la stesura di regolamenti aziendali sulla libera professione che prevedano coerenza fra esercizio della libera professione ed andamento delle liste d'attesa;

h)- le metodologie di utilizzo, da parte delle aziende ed enti, di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;

i)- le modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale rispetto a quello preso quale base di calcolo per la formazione dei fondi o anche a seguito di istituzione di nuovi servizi, seppur ad invarianza di organico;

Queste ultime due clausole sono state ritenute assolutamente rilevanti dal Comitato di settore, in quanto potranno consentire a ciascuna Regione di emanare criteri generali ed uniformi per l'incremento dei fondi al verificarsi dell'ipotesi di modifiche nella dotazione organica o nell'assetto organizzativo delle aziende ed enti.

Ovviamente il tavolo di coordinamento regionale ha dei precisi limiti operativi che sono già stabiliti dalla normativa contrattuale stessa. In particolare, esso:

può confrontarsi su ciascuna delle materie previste solo se esiste la volontà dichiarata della regione di farlo;

non può imporre i suoi indirizzi ma li può solamente suggerire;

deve rispettare comunque il dettato del CCNL;

deve emanare i suoi atti di indirizzo improrogabilmente entro 120 giorni dall'entrata in vigore del CCNL, onde evitare che le aziende decidano in maniera difforme dagli indirizzi stessi. Infatti, le aziende possono contrattare, concertare o decidere (nei casi in cui non è prevista la contrattazione o la concertazione): a) dopo che siano trascorsi inutilmente 120 giorni dall'entrata in vigore del CCNL sulle materie oggetto di confronto del tavolo di coordinamento regionale; b) prima dello scadere dei 120 giorni sulle materie su cui la Regione abbia espresso formalmente la sua volontà di non emanare linee d'indirizzo.

L'effetto della previsione del coordinamento regionale non introduce un terzo

livello di relazioni sindacali (confermandosi, pertanto, i due livelli di contrattazione nazionale ed aziendale) ma è correlato al sistema di finanziamento delle aziende ed enti del comparto, soprattutto per quegli istituti contrattuali per la cui realizzazione le Regioni si sono impegnate a corrispondere risorse aggiuntive per il miglioramento della qualità e dell'offerta dei servizi anche attraverso un investimento maggiormente finalizzato agli obiettivi strategici regionali.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

STRUTTURA DEL RAPPORTO DEI DIRIGENTI SANITARI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI

Art. 10

Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.

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

3. Per i dirigenti del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.

4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 5, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 2001, a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'art. 11 comma 4, lettera b) del citato CCNL come integrato dall'art. 24, comma 14, del presente CCNL.

5. Per l'acquisizione delle fasce successive dell'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità dei dirigenti del comma 1 nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

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

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

Commento all'art. 10

Il Decreto Legge 29 marzo 2004, n. 81, convertito nella Legge 26 maggio 2004, n. 138 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 29 maggio 2004, ha apportato, a decorrere dalla sua data di entrata in vigore (30 maggio 2004) delle sostanziali modifiche alle norme del D.Lgs. 502/99, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 229/99, che disciplinavano la esclusività del rapporto di lavoro del dirigente sanitario e la irreversibilità della scelta di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo.

In particolare, attraverso la modifica al comma 3 dell'art. 15 quater del D.Lgs. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, l'art. 2 septies della Legge 138/2004 prevede che i dirigenti sanitari possano optare, su richiesta da presentare entro il 30 novembre di ciascun anno e fatte salve le scadenze temporali più brevi stabilite dalle singole regioni, per il rapporto di lavoro non esclusivo. L'opzione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Con le medesime procedure i dirigenti possono ripristinare il rapporto di lavoro esclusivo. La modifica introdotta dalla Legge 138 non incide sulla indennità di esclusività, non essendo la stessa configurabile come una indennità di irreversibilità. Inoltre, l'opzione per il rapporto non esclusivo non preclude la direzione di strutture complesse e semplici.

La legge demanda quindi ai contratti collettivi nazionali di lavoro per l'area della dirigenza medica e veterinaria e per l'area della dirigenza sanitaria le modalità di regolarizzazione dei rapporti di lavoro in conseguenza delle novità con la stessa introdotte, facendo salvi gli effetti degli atti amministrativi emanati dagli organi preposti nel periodo intercorrente fra il 1° gennaio 2003 e l'entrata in vigore della legge (30 maggio 2004).

Gli articoli da 10 a 13 del CCNL disciplinano la modifica della struttura del

rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti per effetto della entrata in vigore delle disposizioni contenute nella Legge 26 maggio 2004, n. 138.

Nel confermare, pertanto, l'esistenza dei rapporti di lavoro esclusivo e non esclusivo, l'art. 10 disapplica la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13 comma 7 del CCNL 8 giugno 2000, che prevedeva l'inserimento della esclusività del rapporto di lavoro nei contratti individuali di lavoro stipulati successivamente al 31 dicembre 1998, la cui mancata sottoscrizione impediva di dar luogo alla stipulazione del contratto.

Conseguentemente, i dirigenti sanitari già a rapporto di lavoro esclusivo possono optare per il rapporto non esclusivo a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo, effettuando l'opzione entro il 30 novembre di ciascun anno. Per gli effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo si rimanda al commento del successivo art. 12.

In caso di opzione, invece, dal rapporto di lavoro non esclusivo al rapporto di lavoro esclusivo continuano ad applicarsi le disposizioni contenute all'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, con ridefinizione della retribuzione di posizione intera in relazione alla tipologia di incarico conferito sulla scorta della graduazione delle funzioni in ambito aziendale e riconoscimento della retribuzione di risultato.

Per quanto riguarda la indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non concorre a costituire il monte salari in quanto elemento distinto della retribuzione, la stessa continua a competere al personale a rapporto di lavoro esclusivo, nelle medesime misure e modalità previste dall'art. 5 comma 9 del CCNL 8 giugno 2000 e confermate dall'art. 36 del presente contratto. Nel caso di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, l'indennità cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo all'esercizio dell'opzione, mentre nella ipotesi di opzione per il rapporto esclusivo da parte di dirigenti sanitari a rapporto di lavoro non esclusivo l'indennità di esclusività viene corrisposta nelle misure sopra previste tenuto conto, ai fini di attribuzione delle diverse fasce di indennità, della esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione. L'attribuzione della fascia successiva della indennità di esclusività per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento di tale verifica, l'indennità di esclusività sarà attribuita alla successiva verifica triennale, se positiva.

L'articolo in esame disapplica il corrispondente articolo 15 del CCNL 8 giugno 2000, già disciplinante la materia delle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari.

Art. 11

Modifiche ed integrazioni

1. In attuazione dell'art. 10 i seguenti articoli del CCNL dell'8 giugno 2000, sono così modificati:

A) Il comma 2 dell'art. 18 è così sostituito:

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

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

b)- valutazione comparata del *curriculum* prodotto dai dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali, ai sensi della vigente normativa concorsuale, l'accesso è riservato a più categorie professionali, riguarda tutti gli addetti.”

B) Le indennità mensili previste dal comma 7 dell'art. 18 sono rispettivamente aggiornate in € 535,05 ed in € 267,52 e sono finanziate con le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 del presente contratto;

C) A decorrere dal 30 maggio 2004, il comma 11 dell'art. 27 non è più applicabile ai dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nel conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa o di struttura semplice.

Commento all'art. 11

Allo scopo di adeguare l'istituto della sostituzione, come disciplinato dall'art. 18 del CCNL 8 giugno 2000 alle novità introdotte, a decorrere dal 30 maggio 2004 ed in conseguenza della legge 138, vengono apportate alcune modifiche nella procedura e nelle modalità di affidamento delle sostituzioni dei dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice, adeguando al contempo le relative indennità mensili e precisandone la fonte di finanziamento. Per effetto delle modifiche ed integrazioni apportate dall'articolo in esame, l'art. 18 del CCNL 8 giugno 2000 viene così riscritto:

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

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

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

b) valutazione comparata del curriculum prodotto dai dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali, ai sensi della vigente normativa concorsuale, l'accesso è riservato a più categorie professionali, riguarda tutti gli addetti.

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

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

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale o direttore amministrativo e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - della stessa o di altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 71 del dlgs 29/1993 e della legge 816/1984 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del dlgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come

mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza dei quattro ruoli. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di Euro 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3, di Euro 267,00, finanziate con le risorse di cui agli articoli 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 del presente contratto, 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.

8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL, da tale data è disapplicato l'art. 55 del DPR. 384/1990. Entro il medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 10, comma 2.”

Si richiama, infine, l'ultimo comma dell'articolo in esame, per precisare che, sempre per effetto della legge 138/2004 e conseguente attuazione dell'art. 10, non trova più applicazione l'art. 27 comma 11 del CCNL 8 giugno 2000 nella parte in cui si prevedeva la possibilità di conferimento degli incarichi di struttura complessa e semplice nell'ambito della dirigenza sanitaria esclusivamente per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo.

Art. 12

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

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

- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;
- l'art. 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;
- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 46, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed a tutti i dirigenti che optino dal 1 gennaio 2005 per tale

rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 6 tavola 2.

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

- dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 45;
- è inibita l'attività libero professionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene alla retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 (integrati dall'art. 10, comma 3, e dall'art. 54 del presente CCNL). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Commento all'art. 12

L'articolo che di seguito si commenta disciplina gli effetti del passaggio di lavoro dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo: Tali effetti, in relazione a quanto previsto dalla legge 138/2004, decorrono dal 1° gennaio 2005 in quanto l'opzione dei dirigenti già a rapporto di lavoro esclusivo per il rapporto di lavoro non esclusivo ha effetto dal primo giorno dell'anno successivo all'esercizio dell'opzione, che va comunque effettuata entro il 30 novembre di ciascun anno. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2005, il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o la possibilità di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa o semplice. Il trattamento fondamentale ed accessorio spettante, a decorrere dal 1° gennaio 2005, ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo, già in tale posizione o nuovi optanti, è quello contenuto nell'allegato 6 tavola 2 del nuovo CCNL.:

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

- a)- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 e*

che percepiscono la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico di direzione di struttura complessa;

b)- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano i valori minimi contrattuali e le regole stabilite all'art. 45 (cfr);

c)- è inibita l'attività libero professionale intramuraria;

d)- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

L'articolo 45 del CCNL 8 giugno 2000 è interamente disapplicato.

Art. 13 **Rapporti di lavoro ad esaurimento**

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale, già indicati nell'art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.

2. Sino all'applicazione del comma 1, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo in godimento applicato dall'azienda o ente per il rapporto di lavoro a tempo parziale a suo tempo concesso.

3. A seguito del passaggio a rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti interessati è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal comma 3 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza tenuto conto del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Commento all'art. 13

L'articolo è assolutamente chiaro ed esaustivo nella sua enunciazione e non necessita pertanto di alcuna ulteriore forma di commenti ed approfondimenti.

CAPO II

ORARIO DI LAVORO

Art. 14

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 62, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'art. 62, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

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

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, l'ECM ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento

facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 22, comma 1, primo alinea, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, previste per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal comma precedente, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente al fine di ridurre le liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e sanitari definiti con le medesime procedure. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.

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

7. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di *equipes* pluriprofessionali, ai sensi dell'art 16. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

8. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2.

9. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17.

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

Commento all'art. 14

La materia dell'orario di lavoro ha costituito, sin dall'inizio della contrattazione, il nodo contrattuale per eccellenza ed è stato il terreno dove le posizioni tra le parti sono apparse subito distanti ed inconciliabili. E' necessario pertanto ricostruire il percorso attraverso il quale l'articolato normativo che regola la materia si è sviluppato nel corso degli anni e nei precedenti contratti per rendere comprensibile la reale portata del confronto tra le parti e degli esiti dello stesso.

E' stato subito chiaro, a partire dalla formulazione dell'Atto di Indirizzo, che le Regioni volevano entrare in modo determinante nella materia per arrivare di fatto a rivoluzionare l'attuale organizzazione del lavoro. Le Regioni si sono fatte guidare nella formulazione dell'Atto di Indirizzo dall'idea che per risolvere i problemi del servizio sanitario nazionale, legati all'insufficienza dell'offerta di prestazioni a fronte di una domanda crescente, fosse necessario anziché percorrere altre strade più onerose dal punto di vista economico (ottimizzazione ed incremento del sistema dell'offerta) o più dolorose dal punto di vista politico e del consenso (razionalizzazione e riconversione della rete ospedaliera e potenziamento delle strutture di servizio territoriali) scegliere la strada apparentemente ritenuta più facile: un maggiore utilizzo della forza lavoro professionale a parità di costi ed un incremento quantitativo delle prestazioni, incuranti del ritorno in termini di efficacia ed appropriatezza.

Un'idea superata nei fatti dalla moderna evoluzione dell'organizzazione del lavoro, dove è ormai scontato che non si rinforzano i cicli produttivi intervenendo soltanto sulle ore lavorate ignorando per giunta, che nelle organizzazioni complesse, come la Sanità, sono altri i fattori che entrano in gioco quali la gestione degli obiettivi, la flessibilità dell'offerta, il sistema qualità, la gestione della domanda, la selezione delle prestazioni in termini di efficacia ed appropriatezza.

L'Atto di Indirizzo del 17 giugno 2004 sottintende tale ragionamento e recita: "ferma restando l'individuazione dell'orario di lavoro contrattuale di cui all'art. 16 del CCNL 98-2001 l'orario di lavoro ulteriore dovrà essere finalizzato al perseguimento degli obiettivi aziendali correlati alla retribuzione di risultato. Il debito orario individuerà quindi l'impegno necessario al raggiungimento degli stessi".

Il precedente testo contrattuale fissava l'orario di lavoro a 38 ore (comma 2) pur consentendo attraverso le procedure della concertazione una flessibilità dell'impegno di servizio, al fine di correlarlo all'espletamento dell'incarico

affidato ed alle esigenze della struttura a cui il dirigente è preposto. E' ammesso altresì, con la procedura dell'articolo 65 del 5-12-1996 (Produttività per i dirigenti del SSN), negoziare l'impegno di servizio eccedente l'orario di lavoro necessario per il raggiungimento degli obiettivi aggiuntivi concordati per il premio di risultato.

Appare evidente come nel testo proposto nell'Atto di Indirizzo l'orario di lavoro dovuto è quello che sarà necessario al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Azienda e che quindi il debito orario di 38 ore fissato nel contratto diventa il debito orario minimo a cui il Dirigente è tenuto.

Il dirigente sanitario è visto come semplice forza lavoro di un sistema dove la produzione delle prestazioni professionali è considerata una catena di montaggio da far girare quasi a ciclo continuo. L'equazione proposta è molto chiara ed elementare: più ore più prestazioni.

La posizione del sindacato in contrattazione è stata, in maniera ferma ed unanime, invece basata sulla integrale riproposizione del dettato dell'art. 16 del CCNL 98-2001 come un nodo contrattuale non trattabile. Quindi riaffermazione dell'orario di lavoro di 38 ore settimanali nelle quali deve essere compresa la riserva di quattro ore settimanali da destinare all'aggiornamento professionale.

Le Regioni ed il Comitato di settore hanno dovuto prendere atto della ferma risposta sindacale sostenuta da tutta la categoria con una massiccia ed unanime mobilitazione promossa da tutte le OO.SS. della Dirigenza.

Pertanto in conclusione l'articolo 16 del CCNL 98-2001 viene riproposto integralmente nell'attuale contratto che nella stesura dell'articolo 14 "orario di lavoro" ne riproduce integralmente il testo:

"Nell'ambito dell'assetto organizzativo della azienda i Dirigenti assicurano la propria presenza in servizio articolando con le procedure dell'art. 6, comma lett. B (concertazione) 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 ed ai programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni vengono definiti con le procedure dell'art. 65 comma 6 del CCNL 5 Dicembre 1996 (assegnazione degli obiettivi attraverso il procedimento della contrattazione del budget), nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna U.O. stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi.....

L'orario dei dirigenti è confermato in 38 ore settimanali al fine di assicurare il livello di efficienza raggiunto e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e professionali correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale".

"Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio è verificato

trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 65 del CCNL 5 Dicembre 1996" (I risultati sono oggetto di valutazione da parte del Nucleo di valutazione o organo di controllo interno). Con la riformulazione dell'originario articolo sull'orario di lavoro, si annulla il rischio dell'orario di lavoro minimo contenuto nell'Atto di Indirizzo, ma rimane il problema della retribuzione delle ore eccedenti che sfuggono a qualsiasi controllo. Infatti, l'articolo 16 del CCNL 8 giugno 2000., che non poche perplessità aveva sollevato per quanto riguarda la sua applicazione in molte aziende, ripropone l'attualità e la problematica dell'articolo del CCNL 5 dicembre 1996 comma 6 nel quale si afferma che gli obiettivi concordati con la contrattazione del budget sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti della UO secondo la tipologia degli incarichi loro conferiti, con l'indicazione dell'incentivo economico.

Questo passaggio ha giustificato un pratica molto diffusa. In modo del tutto errato e il più delle volte deliberatamente voluto, le aziende hanno fissato obiettivi prestazionali incongrui per cui il fondo di risultato si è rivelato insufficiente per una equa retribuzione del volume orario eccedente, necessario al raggiungimento degli obiettivi. Il risultato finale è stato un notevole aumento del monte orario non retribuito.

In ultima analisi resta pertanto attuale, critico e rilevante il problema di un rilevante monte ore eccedente l'orario di servizio che sfugge a qualsiasi retribuzione non essendo il fondo di risultato ed il fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, sufficienti a retribuirlo correttamente.

L'articolo 14 dell'orario di lavoro continua con il comma 4 riaffermando quanto già esposto nel precedente contratto:

"Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto 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 e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va di norma utilizzata con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di un anno utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23 comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996. Tale riserva oraria va resa compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro".

Come si vede nulla è cambiato rispetto a quanto già disposto nel precedente contratto.

La novità dell'articolo 14 è contenuta nei commi 5 e 6 per la cui trattazione è necessaria una premessa.

Nel processo di conglobamento delle voci stipendiali necessario al raggiungimento del tabellare di 38.198,00 corrispondente a quello del resto della Dirigenza del Pubblico Impiego concorrono anche 1008,44 euro per ciascun dirigente provenienti dal fondo di risultato, somma che fu a suo tempo ricavata dalla mezzora di plus orario destinata alla costituzione del fondo.

L'osservazione logica dell'Aran alla proposta di parte sindacale di spostare questa somma dal fondo di risultato al tabellare, è stata quella di non perdere la mezzora di lavoro che al contrario sarebbe andata perduta non potendo più essere retribuita venendo meno il suo equivalente nel fondo di risultato.

E' stato allora richiesto da parte dei sindacati, ed ottenuto, che questi trenta minuti non costituissero un mero aumento dell'orario di lavoro ma che fossero contenuti nelle 38 ore settimanali quindi non 38 ore e 30 minuti ma 34 ore e 30 minuti.

Inoltre è accettata la proposta di parte sindacale che l'utilizzazione di questi trenta minuti, anche in forma cumulata di 26 ore in un anno, debba essere discussa con le procedure del budget con le quali già si discute l'articolazione dell'orario di lavoro (comma 1 dell'art. 14) e che questa riserva di ore debba essere utilizzata prioritariamente per contribuire alla riduzione delle liste di attesa. ("L'azienda con le procedure di budget del comma 1 può utilizzare in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di 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".)

Raggiunti l'obiettivo della difesa e della salvaguardia dell'orario di lavoro l'attenzione delle OO.SS. si è spostata sugli aspetti conseguenti con le richieste di:

a)- remunerare tutte le ore eccedenti l'orario di lavoro effettuate in modo illegittimo al di fuori di qualsiasi controllo e regolamentazione e che seppure vengono retribuite, il loro valore economico risulta diverso da Regione a Regione, da ASL ad ASL.

b)- affermare che una volta pattuito e concordato i volumi prestazionali dovuti (contrattazione del budget) qualora l'azienda ritenesse necessario ed opportuno programmare ulteriori prestazioni, esse debbano essere concordate con l'equipe interessata e retribuite con la modalità della libera professione aziendale.

c) garantire per tutti i dirigenti sanitari l'accesso a questa modalità di libera professione aziendale e offrire una omogeneità di retribuzione.

A seguito di queste premesse nel comma 6 dell' articolo 14 viene affermato un principio che si salda, con un filo logico comune, con l'articolo 16 (servizio di guardia) e 18 (integrazione dell'art. 55 del CCNL 8-6-2000) nel costituire il

riconoscimento del disagio del dirigente sanitario.

Infatti si afferma che: "Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9 comma 1, lettera g, (Coordinamento regionale) può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55 comma 2 del CCNL 8-6-2000 (libera professione aziendale) in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4 comma 2 lettera g) (contrattazione integrativa). La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di 60 euro lordi".

Ecco in conclusione come risulta delineato nell'articolo dell'orario di lavoro il percorso tracciato dalla norma contrattuale:

⇒ per la prima volta a livello regionale i sindacati intervengono nell'organizzazione del lavoro concorrendo alla definizione dei criteri generali per l'individuazione dei volumi prestazionali;

⇒ in sede di contrattazione del budget vengono fissate, in relazione all'incarico conferito, le prestazioni dovute nell'orario di lavoro;

⇒ l'azienda con le stesse procedure, se lo ritiene necessario, può ricorrere - una volta definiti i criteri generali regionali- all'acquisto di ulteriori prestazioni che devono essere retribuite con la modalità della libera professione aziendale;

⇒ la misura della tariffa oraria è uguale per tutti ed è fissata in 60 euro lordi.

Leggendo quanto riportato dal comma 6 dell'art. 14, sopra riferito, unitamente a:

- quanto disposto nell'articolo 16 comma 2, in cui si afferma che il servizio di guardia espletato fuori dal normale orario di lavoro, sino all'entrata in vigore del contratto collettivo relativo al secondo biennio economico 2004-2005, può essere retribuito con il ricorso al lavoro straordinario;*

- quanto disposto nell'articolo 18 nel quale si afferma che qualora tra i servizi istituzionali eccedenti da assicurare rientra il servizio di guardia la sua tariffa oraria è di 60 euro;*

- all'allegato 2 nel quale vengono individuate le U.O. per le quali è obbligata la guardia notturna e festiva,*

si delinea un percorso attraverso il quale è possibile remunerare a parte il disagio collegato alla continuità assistenziale e alla emergenza/urgenza, seppure la sua applicazione pratica, a causa delle risorse economiche insufficienti, è rimandata al secondo biennio economico 2004-2005.

Art. 15
Orario di lavoro dei dirigenti
con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

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

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

Commento all'art. 15

Nell'Atto di Indirizzo, per i Direttori di struttura complessa si confermava quanto riportato nel precedente contratto del 1998-2001, evidenziando tuttavia al contempo la necessità che gli stessi rilevassero la presenza in servizio "tramite sistemi oggettivi", presenza che, comunque, non poteva essere inferiore a quanto individuato in sede di contrattazione del budget, necessario al raggiungimento degli obbiettivi aziendali.

In ultima analisi si voleva in tal modo trovare una soluzione al problema dell'individuazione "oggettiva" dell'attività del Direttore di struttura complessa e delle diverse modalità con la quale veniva esercitata.

Nella stesura definitiva dell'articolo 15 si ripropone il testo del precedente CCNL del 98-2001. ("I Direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura ed organizzano il proprio tempo di lavoro articolando in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato.....".)

La prima novità nella prima parte del testo è che i direttori di struttura complessa devono tenere conto del servizio della restante equipe e con la quale deve essere integrato (correlato) il loro servizio.

La seconda novità è contenuta nella seconda parte dell'articolo nella quale

l'azienda chiede di conoscere preventivamente la "pianificazione delle attività istituzionali" del Direttore di struttura complessa e che siano documentate le assenze dal servizio qualunque esse siano (ferie, malattie, aggiornamento ecc) ed i giorni e gli orari dedicati alla libera professione intramoenia.

Ciò che viene rappresentato è la necessità dell'azienda, a nostro avviso nell'interesse stesso del Direttore di struttura complessa, di conoscere i tempi e le diverse modalità con la quale si esercita la sua attività. Tale obbligo per altro rientra tra i doveri amministrativi aziendali.

La seconda parte aggiuntiva all'art. 17 recita testualmente:

"I Direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano, con modalità condivise dall'azienda, 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 intramoenia".

Art. 16

Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, comma 1 lett. B), mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 - 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario, alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 50, ovvero con il recupero orario. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 18.

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

4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), le parti a titolo esemplificativo rinviano all'allegato n.2 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa tenuto conto delle attività di competenza della presente area.

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

una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 18 del CCNL del 5 dicembre 1996.

Commento all'art.16

Nel primo contratto della Dirigenza CCNL 94-97 l'art. 19 regola i servizi di guardia ed afferma che nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze dei servizi assistenziali sono assicurate secondo le procedure degli articoli 6 e 7 (informazione preventiva alle rappresentanza sindacali sulla articolazione dell'orario e su piani per assicurare le emergenze ed esame con le stesse dei criteri generali su richiesta dopo informazione) mediante il DEA, la guardia divisionale ed interdivisionale e dei servizi speciali di diagnosi e cura.

La guardia è svolta durante il normale orario di lavoro e può anche esser assicurata con il ricorso allo straordinario, alle cui risorse si corrisponde con il fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, ovvero con recupero orario.

Questo articolo discende direttamente dalla nuova impostazione data alla materia dal Dlgs 502/92, a seguito del quale ed a partire dal 31-12-1995, decade l'efficacia dei dispositivi legislativi previsti in materia di organizzazione ospedaliera dalla Legge 132/1968 e dei DPR 128 e 129 del 1969, con i quali il lavoro del sanitario era incardinato in una architettura di obblighi e regole che scandivano il servizio ed obbligavano le ASL ad attuare precisi adempimenti.

Con il Dlgs 502/92 e sue successive modificazioni e con la legge 165/2001, la materia dell'organizzazione del lavoro diventa riserva di legge, le OO.SS. sono ridotte ad un ruolo marginale (è prevista la sola informazione) e non c'è possibilità di incidere sulla organizzazione dell'emergenza e del sistema delle guardie necessario alla sua organizzazione. La tematica nell'ottica del legislatore doveva essere affrontata successivamente dalle singole Regioni con le leggi di autorizzazione ed accreditamento che, al fine di assicurare i livelli essenziali di assistenza, dovevano regolarizzare il mercato dell'offerta e fissare gli standard di qualità e di efficienza del sistema.

A tutt'oggi solo poche regioni lo hanno fatto (il 70%, secondo l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, non ha provveduto alla emanazione delle leggi e dei regolamenti in materia).

Gli articoli contrattuali del CCNL 94-97, relativi al servizio di guardia, non vengono ripresi né modificati dal contratto del quadriennio normativo successivo.

Il Contratto collettivo di lavoro integrativo del 10 febbraio 2004 interviene solo indirettamente in questa materia e nell'art. 7 ed 8 introduce alcune modificazioni per quanto riguarda il lavoro notturno e fissa il valore

economico delle rispettive indennità. Rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni di 24 ore e rimanda alle disposizioni del Dlgs 532/99 "disposizioni in materia di lavoro notturno" per quanto riguarda la durata della prestazione, la tutela della salute ed i doveri del datore di lavoro.

Qualora sopravvengano condizioni di salute che comportino inidoneità del lavoratore alla prestazione notturna è previsto il passaggio ad altra funzione del dirigente (art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996) o è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza (art. 6 del Dlgs 532/1999).

Come si vede nulla è detto riguardo le modalità di organizzazione del servizio di guardia in rapporto alla continuità assistenziale e alla tipologia degli ospedali e delle specialità per cui negli anni le Regioni e le ASL hanno regolato in modo del tutto autonomo ed originale tale problematica.

Gli aspetti caratterizzanti del nuovo contatto in relazione all'istituto del servizio di guardia possono essere così sintetizzati:

a)= si prefigurano, nella norma contrattuale, i passaggi normativi finalizzati al pagamento del servizio di guardia effettuato come prestazione eccedente l'orario di lavoro, come riconosciuto nell'ultima parte dell'art. 16 ("con la finalità di valorizzare le aree di disagio, le parti si impegnano altresì a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie in orario e fuori orario di servizio, con il contratto del secondo biennio economico 2004-2005 previo monitoraggio delle guardie effettivamente svolte presso le aziende entro 1 mese dalla sigla del CCNL, ai fini di una stima dei costi");

b)= viene previsto un termine preciso per la "sterilizzazione" dello straordinario e la corresponsione in tale forma delle guardie eccedenti l'orario di lavoro (fino all'entra in vigore del 2 biennio economico), consentendo pertanto di potere contabilizzare in modo preciso anche le ore di straordinario già effettuate nel biennio 2002-2003.

Art. 17 **Pronta disponibilità**

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

2. Il servizio di pronta disponibilità è sostitutivo dei servizi di guardia.

3. Sulla base del piano del comma 1, sono tenuti al servizio di pronta

disponibilità esclusivamente i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure di cui al comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità ovvero se, in relazione, alla dotazione organica possa essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.

4. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi ed è organizzato utilizzando di norma dirigenti della stessa unità operativa e disciplina tenuto conto delle attività di appartenenza della presente area.

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

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

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

8. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell' art. 50.

9. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, comma 1, lettera g) sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

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

Commento all'art. 17

L'art. 17 del nuovo contratto riprende quasi integralmente quanto disposto nell'art. 20 del CCNL del 1996.

Il servizio di Pronta disponibilità (PD) prevede l'obbligo del dirigente a raggiungere il presidio nel tempo concordato con le procedure della concertazione. Nel contratto del 1996 era prevista per tale passaggio la sola

informazione.

Tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa previo loro assenso, sono tenuti al servizio PD nelle UO con attività continua.

Il servizio di PD è limitato ai soli periodi notturni e festivi, può essere sostitutivo o integrativo dei servizi di guardia.

Il servizio di PD ha durata di 12 ore, due turni di PD sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste più di dieci reperibilità in un mese per Dirigente.

Per la PD è corrisposta un'indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata la frazione (non inferiore a 4 ore) di indennità prevista è maggiorata del 10%.

Nel caso di chiamata l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o recupero orario.

Alla corresponsione dell'indennità si provvede con il fondo dell'art. 55 (Fondo per il trattamento accessorio delle condizioni di lavoro). Nell'art. 20 del CCNL 96: la misura della indennità di pronta disponibilità era rideterminata rispetto al valore dell'art. 110 comma 6 del DPR 384/1990, in sede di contrattazione decentrata.

Art. 18

Integrazione dell'art. 55 CCNL 8 giugno 2000

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto, dopo il comma 2 dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000, è aggiunto il seguente:

“2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14, comma 6 - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:

- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda nell'anno precedente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi”.

2. La presente disciplina, che decorre dall'entrata in vigore del presente contratto, ha carattere sperimentale ed è soggetta a verifiche e monitoraggio

secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lett. G).

Commento all'art. 18

Il presente articolo si riaggancia a quanto previsto dall'art. 14 comma 6 del CCNL al cui commento si fa rimando per l'aspetto specifico.

L'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000 viene pertanto modificato in funzione della possibilità, da parte delle aziende ed enti ed in relazione alle risorse disponibili, di “acquistare” prestazioni lavorative aggiuntive da parte dei propri dirigenti sanitari, finalizzate alla effettuazione di turni di guardia.

Si riporta di seguito il testo dell'art. 55 come modificato dal presente CCNL, la cui decorrenza resta fissata alla data di entrata in vigore di quest'ultimo.

Art. 55 modificato del CCNL 8 giugno 2000:

Tipologie di attività libero professionali

“1. 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'art. 54, comma 4;

b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54, comma 4, svolte 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 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 all'azienda all'interno delle strutture aziendali, anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le équipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14, comma 6 - rientrino i servizi di guardia

notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:

- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;*
- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita l'utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;*
- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda nell'anno precedente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile.*

La tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 59.

4. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.”

CAPO III

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 19

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'azienda o ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 *septies* dell'art. 15, della legge n. 55 del 1990, e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1, lettere a) e b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, nonché lettere c) ed f).

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3 (trasferimento provvisorio di sede). Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001 (sospensione obbligatoria).

6. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta sino al 30 dicembre 2003 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata dall'allegato 3 del CCNL del 5 dicembre 1996. Dal 31 dicembre 2003, l'indennità rimane pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato n. 4 al presente contratto. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. ed, ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003, come modificato dalla legge 126 del 2004.

8. Ove il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi diversi da quelli indicati nelle norme richiamate al comma 7, fatto salvo il caso di morte del dipendente, l'azienda valuta tutti i fatti originariamente contestati per i quali non sia intervenuto il proscioglimento al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per il recesso.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 35, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

10. Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

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

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

13. La presente disciplina disapplica l'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996.

Commento all'art. 19

Il presente articolo introduce alcune modifiche alla problematica degli effetti del procedimento disciplinare sul rapporto di lavoro, in precedenza disciplinata dall'art. 29 del CCNL 5 dicembre 1996 che, con la norma in questione, viene interamente disapplicato.

Il presente articolo disapplica il corrispondente art. 30 del C.C.N.L. 5.12.1996, anche a seguito delle modifiche normativa apportate alla legge n. 55/1990 da quest'ultimo richiamata. Va osservato, infatti che già prima della sottoscrizione del primo contratto collettivo della dirigenza, la Corte

costituzionale aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale delle lettere a) ed f) dell'art. 1 della legge citata, nella parte in cui prevedevano la non candidabilità dei soggetti in essa richiamati a seguito di condanna non definitiva: per effetto di una serie di richiami operati dalla legge ciò finiva per influire anche sull'obbligo di sospensione per i dipendenti pubblici. Il legislatore ha poi modificato il testo normativo con legge 13 dicembre 1999, n. 475, la quale dispone appunto la sospensione obbligatoria, oltre ai casi in cui il soggetto sia sottoposto a misura restrittiva della libertà personale, solo per condanne con sentenza definitiva.

La materia è stata altresì ridisciplinata dalla l. n. 97/2001 e ciò ha comportato la necessità di rivedere l'articolato della disposizione contrattuale del 1996.

Le modifiche riguardano in primo luogo i casi di sospensione obbligatoria dal servizio, disciplinata dai commi 1, 4 e 5. Nel testo dell'art. 30 del C.C.N.L. 5.12.1996 la sospensione obbligatoria era disciplinata in unico articolo che comprendeva tutti i casi disciplinati originariamente dall'art. 15 della citata l. n. 55/1990. A seguito delle citate modifiche normative la sospensione obbligatoria, in aderenza al dettato legislativo, viene ora comminata, a seconda del tipo di reato, a seguito di sentenza di condanna definitiva o non definitiva. Per i reati di associazione mafiosa, o connessi al traffico o produzione di sostanze stupefacenti, nonché per i reati di peculato mediante profitto dell'errore altrui o malversazione a danno dello Stato nonché nel caso di condanna a reato non colposo che abbia comportato una pena non inferiore a due anni di reclusione, l'obbligo di sospensione deriva dalla sentenza definitiva. Per i reati di peculato, concussione e tutti i casi corruzione la sospensione obbligatoria è comminata anche per condanna a sentenza non definitiva.

In controtendenza rispetto alla riduzione dei casi di sospensione obbligatoria di cui si è detto, è invece il comma 2 del presente articolo. Questo, infatti, dettando una disciplina dei casi di sospensione facoltativa dal servizio pressoché identica (se letta in combinato disposto con il successivo comma 3) a quella dell'art. 30 che sostituisce, estende tale possibilità non solo ai casi che potrebbero portare in astratto al licenziamento per giusta causa, come era precedentemente, ma anche a quelli per cd. giustificato motivo. Ciò si evince dal fatto che nella nuova formulazione si fa riferimento non più all'art. 36, secondo comma, del C.C.N.L. 5.12.1996, ma, genericamente all'art. 36, intendendolo dunque nel suo complesso e quindi comprensivo di tutti i casi di licenziamento.

Il comma 5 disciplina (riprendendo la normativa di legge) l'ipotesi di trasferimento a seguito di rinvio a giudizio. Il dipendente rinviato a giudizio per fatti che comporterebbero la sospensione dal servizio a seguito di condanna, anche non definitiva, può, in alternativa alla sospensione

facoltativa, essere trasferito ad altra sede o ad altro incarico. Resta ovviamente salvo l'obbligo di sospendere il dipendente qualora sopravvenga la condanna.

Il comma 6 ripropone l'articolato del comma 4 del vecchio articolo 30 C.C.N.L. 5.12.1996, attribuendo al dipendente sospeso una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione: dal 30 dicembre 2003 la tabella n. 4 allegata al C.C.N.L. 5.12.1996, ai fini del calcolo dell'indennità, viene sostituita da una nuova tabella. Viene altresì specificato che al dirigente sospeso spetta comunque la retribuzione di anzianità oltre agli assegni familiari, già previsti.

Il comma 7 norma gli effetti nel procedimento disciplinare della sentenza irrevocabile di assoluzione. In questo caso la pronuncia penale fa stato nel procedimento disciplinare ed il dipendente dovrà essere riammesso, ove non lo sia già stato per effetto di quanto poco sopra precisato, in servizio. Nel caso sia stato collocato in quiescenza egli ha diritto, ai sensi delle disposizioni di legge richiamate nel testo del comma in commento, ad essere riammesso in servizio per un periodo pari alla sospensione ingiustamente subita cumulato con il periodo di anticipata collocazione in quiescenza, anche oltre i limiti di età ed in deroga a qualunque normativa che disponga diversamente.

Il comma 8 regola i casi in cui il proscioglimento sia dovuto a motivi diversi dall'assoluzione (ad esempio per intervenuta prescrizione). In tal caso l'azienda valuta i fatti contestati al fine di procedere all'eventuale licenziamento: il procedimento, in tal caso, dovrà seguire la procedura prevista dal contratto collettivo.

Il comma 9 afferma che in caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 del codice di procedura penale. Tale articolo, tuttavia, concerne solamente la sentenza di assoluzione, la quale, come precisato, ha effetto di giudicato nel giudizio disciplinare per quanto attiene all'accertamento del fatto. La corte di Cassazione ha precisato che, data la formulazione del testo della legge, la sentenza di condanna non può avere efficacia di giudicato nel procedimento disciplinare (Cass. Civ., sez. lav. 8 agosto 2003, n. 12027): la norma è quindi illegittima. Il procedimento disciplinare dovrà dunque procedere come un qualsiasi altro procedimento di licenziamento, come del resto pare evidenziare la seconda parte del comma in esame, la quale mal si coordina pertanto con la frase di apertura. E' invece pertinente il richiamo all'art. 5, comma 2, della l.n. 97/2001 che inserisce l'art. 32 quinques al codice penale, in base al quale la condanna alla reclusione non inferiore a tre anni per i delitti colà indicati comporta l'estinzione del rapporto di lavoro quale pena accessoria, senza quindi richiedere l'attivazione delle procedure di recesso previste dal contratto.

Il comma 10 stabilisce il diritto del dirigente licenziato a seguito di condanna

passata in giudicato di essere riammesso in servizio nella medesima posizione posseduta all'atto del licenziamento se interviene una sentenza di assoluzione per revisione del processo.

Il comma 11 riproduce la disposizione del comma 5 dell'art. 30 C.C.N.L. 5.12.1996, prevedendo, in caso di reintegrazione per effetto di assoluzione, il conguaglio tra quanto percepito come indennità alimentare e quanto dovuto come se il dipendente fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali. La norma si riferisce anche alle prestazioni di lavoro straordinario: la disposizione è ridondante, in quanto è ovvio che il diritto allo straordinario è subordinato alla sua effettiva prestazione. Si potrebbe tuttavia ipotizzare un risarcimento del danno per perdita della chance.

Il comma 12 limita la sospensione cautelare a cinque anni, analogamente a quanto disponeva il comma 3 dell'art. 30 del C.C.N.L. del 1996. La disposizione è significativa perché la norma prevista dall'art. 4 della l. n. 97/2001 che, originariamente, limitava la durata della sospensione al termine prescrizione del reato, è stata dichiarata costituzionalmente illegittima per effetto della sentenza della Corte costituzionale n. 145/2002. Si potrebbe ipotizzare che essa non possa trovare applicazione perché, non prevedendo oggi la normativa di legge, in conseguenza della richiamata sentenza della Consulta, alcun termine di durata per la sospensione (se non la sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva) la disposizione contrattuale si scontrerebbe con il disposto di legge, ai sensi dell'art. 8 della l. n. 97/2001, il quale dispone che i contratti collettivi non possono dettare disposizioni in contrasto con quella legge.

Art. 20 Comitato dei Garanti

1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004A tal fine precisano che:

- nel comma 5 dell'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole “improrogabilmente entro 30 giorni” sono sostituite dalle parole “improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni”;
- il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Commento all'art. 20

Viene confermata la presenza del Comitato dei Garanti quale organo terzo con l'obbligo di esprimere un parere nei casi di proposta di recesso.

Il nuovo articolo tiene conto di interpretazioni autentiche che si sono avute in seguito a pronuncia del magistrato relativamente a:

- *vincolo del parere espresso;*
- *non ripetibilità della richiesta del parere.*

Con il nuovo testo è stato prolungato il tempo a disposizione del comitato dei garanti per esprimere il proprio parere da 30 a 60 giorni, prevedendo l'obbligo dello stesso di pronunciarsi nel merito.

Altro elemento di garanzia è la possibilità, su richiesta dell'interessato, di una audizione presso il comitato stesso prima che venga espresso il parere con l'obbligo di essere informato sull'esito.

Si prevede, inoltre, che il comitato dei garanti si doti di un proprio regolamento al fine di ottemperare, sempre e tempestivamente, agli obblighi per il quale è stato istituito.

In relazione alla problematica relativa al "silenzio assenso" si rileva come l'aver aggiunto che il Comitato dei Garanti deve "obbligatoriamente" esprimere il proprio parere non inficia la facoltà dell'azienda, trascorsi i 60 giorni, di procedere -, in mancanza del parere stesso -, al recesso del dirigente.

In tal caso si configura un'inadempienza "colposa" del comitato dei garanti che potrà essere utilizzata, in sede giudiziaria, dal dirigente interessato, nonché la responsabilità personale del Direttore Generale per le decisioni assunte.

Art. 21

Copertura assicurativa

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 del CCNL 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti

dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.

4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei dirigenti dei quattro ruoli, nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000.

6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

NOTAESPPLICATIVA DELL'ART. 21

Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che l'espressione "ulteriori rischi" del comma 2 può significare tanto la copertura da parte del dirigente - mediante gli oneri a suo carico - di ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta quanto la copertura dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda o ente in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave.

Commento all'art. 21

L'articolo modifica il corrispondente art. 24 del C.C.N.L. 8.6.2000, archiviando l'esperienza della commissione paritetica nazionale da questo prevista.

Il primo comma riproduce quasi senza modifiche, ma con formulazione più chiara, il comma 1 del citato art. 24, precisando che la copertura assicurativa riguarda tutti i dirigenti. L'articolato tuttavia presenta qualche problema di coordinamento, perchè il riferimento all'art. 25 del C.C.N.L. 8.6.2000 è mal formulato ed andrebbe rivisto.

Il secondo comma riproduce con poche modificazioni la seconda parte del comma 3 dell'art. 24 citato, eliminando i riferimenti alla commissione paritetica nazionale e prevedendo una trattenuta che varia da un minimo pari

a quello già stabilito dal precedente contratto ad un massimo di Euro 50 per la copertura, su base volontaria, di rischi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla polizza generale.

E' precisato che la trattenuta decorre dalla stipulazione della polizza integrativa per ciascun dirigente che ad essa aderisca.

Il comma 3 fa salve le iniziative assunte ai sensi dell'art. 24 del C.C.N.L. precedente. E' sostenibile che anche a queste iniziative sia applicabile il nuovo massimale di 50 euro.

Il quarto comma impone alle amministrazioni di dotarsi di sistemi e strutture per la gestione dei rischi. In tale settore viene riconosciuto un diritto all'informazione alle OO.SS., senza specificare se essa sia preventiva o successiva: alla luce delle altre disposizioni contrattuali si deve ritenere che l'informazione sia solo successiva. I dipendenti, tuttavia, possono azionare il diritto affinché le amministrazioni si dotino di tali particolari strumenti e strutture.

E' stato definitivamente superata la precarietà di questo istituto che prevedeva la costituzione di una commissione paritetica nazionale che, al fine di raggiungere lo scopo di una omogenea e generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN, doveva trovare gli strumenti per realizzare un fondo nazionale sufficiente.

E' stato anche superata la richiesta di parte pubblica di rendere facoltativa la copertura per tutti i rischi connessi allo svolgimento della attività all'interno del SSN anche nella forma di libera professione.

Di conseguenza queste le novità:

- obbligo per l'azienda di garantire una adeguata copertura assicurativa per tutti i rischi che si possono creare nell'esercizio della professione sanitaria all'interno dei SSN.*
- previsione del fondo per farvi fronte costituito dalle risorse già destinate dalle aziende per tale rischio, incrementato delle quote facoltative individuali di ogni dirigente da un minimo di 26 euro ad un massimo di 50 euro.*
- definizione dettagliata di che cosa si intende per gli ulteriori rischi, per i quali il dirigente contribuisce con oneri a suo carico, intendendo non solo la copertura di rischi derivanti dall'attività svolta, ma anche dal rischio di rivalsa da parte dell'azienda in caso di accertamento di responsabilità di colpa grave.*
- obbligo per le aziende di mettere in campo azioni per la gestione dei rischi con l'obiettivo di fornire strumenti organizzativi e tecnici per una corretta valutazione delle modalità di lavoro al fine di ridurre:
 - 1) la potenzialità dell'errore,*
 - 2) la responsabilità professionale,*
 - 3) la sinistrosità delle strutture sanitarie.**

Restano valide eventuali azioni a livello regionale più favorevoli, risultanti dall'azione della suddetta commissione paritetica nazionale.

In conclusione si è costituita una "assicurazione obbligatoria" che copre tutti i rischi connessi all'esercizio, all'interno del SSN, dell'attività sanitaria nella quale l'azienda ha l'obbligo di assicurare e il dirigente la facoltà di partecipare alla spesa con quote già definite. In questo modo, con un meccanismo solidaristico, tutti i dirigenti con il pagamento facoltativo di premi modesti, possono ottenere una adeguata copertura assicurativa anche per colpa grave e senza diritto di rivalsa da parte dell'azienda.

Art. 22

Disciplina transitoria della mobilità

1. Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente anche nell'ambito dell'ECM deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 20, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

3. Il comma 2 entra in vigore il 30 settembre 2005. Sono fatte salve le procedure dell'art. 20 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dirigente alla data del 29 settembre 2005.

4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del carattere sperimentale della presente norma, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

Commento all'art. 22

Il presente articolo integra la disciplina in materia di mobilità volontaria del personale del SSN già contenuta nel CCNL 8 giugno 2000, della quale si ricordano di seguito le caratteristiche principali.

Per mobilità si intende il passaggio ad altra azienda o ente del Servizio Sanitario nazionale. All'interno della stessa azienda non esiste più l'istituto della mobilità per i dirigenti ma soltanto l'attribuzione degli incarichi dirigenziali.

La mobilità volontaria, anche fra aziende di Regioni diverse, avviene a

domanda con l'assenso dell'azienda di destinazione, in presenza del posto vacante e nel rispetto del ruolo e disciplina di appartenenza del dirigente che abbia superato il periodo di prova e non comporta novazione del rapporto di lavoro. Ai fini dell'avvio della procedura di mobilità non è necessario predisporre uno specifico bando di mobilità.

Il nulla osta dell'azienda di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di tre mesi.

La mobilità, se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta, all'atto del trasferimento, la perdita di tale incarico e l'assegnazione al dirigente, da parte dell'azienda di destinazione, di un incarico di struttura semplice o professionale.

La mobilità è valida da azienda sanitaria e/o azienda ospedaliera ad IRCCS, IZS ed ARPA e viceversa, senza reciprocità.

Il nuovo contratto, ad integrazione della predetta normativa, prevede che il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento preventivamente individuati (quali, ad esempio, corsi post-universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani d'investimento dell'azienda o ente anche nell'ambito dell'ECM, deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione, comprensivi del preavviso previsto dall'art. 20, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000. In considerazione dell'eccezionalità di detta situazione, nonché del carattere sperimentale della norma oggetto di esame, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

Art. 23 Formazione ed ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai

sensi dell'art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare, in particolare, il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004 ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 32 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali di tutti i dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Commento all'art. 23

Fino ad oggi la formazione e l'aggiornamento professionale sono stati regolati dall'articolo 33 del CCNL 5-12-96 e dell'art. 18 del CCNL integrativo del 10-2-2004.

Nell'articolo 33 del CCNL 1996 si afferma che l'azienda definisce annualmente la quota di risorse che devono essere destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale ai sensi della circolare della Funzione Pubblica del 1995. L'Azienda quindi costituisce a tal fine un fondo nel quale confluiscono una parte della Ria dei dirigenti cessati dal servizio ed una parte non inferiore al 5% derivante dalla tariffa dell'attività libero professionale.

L'azienda è tenuta a realizzare iniziative di formazione e di aggiornamento professionale. L'aggiornamento professionale può essere obbligatorio o facoltativo.

L'aggiornamento obbligatorio è concordato dall'azienda nell'ambito della contrattazione decentrata ed è considerato servizio utile a tutti gli effetti.

L'aggiornamento facoltativo è a carico del dirigente che provvede con i propri mezzi ricorrendo alla riserva delle quattro ore settimanali o agli otto giorni l'anno previsti tra le assenze retribuite per l'aggiornamento professionale.

L'articolo 18 del CCNL integrativo del 10-2-2004 conferma l'articolo 33 del CCNL 1996 così come sopra riportato, afferma che nell'ambito della materia della formazione è compresa anche la formazione permanente prevista dall'art. 16 bis del D.Lgs. 502/92, i cui programmi annuali o pluriennali devono essere concordati ai sensi dell'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000 (contrattazione integrativa) ed inserisce tra gli strumenti contrattuali già esistenti altri due istituti: i congedi per la formazione, che possono prevedere la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore ad 11 mesi, ed il comando finalizzato previsto per periodi di tempo determinati, fino a due anni nel quinquennio, presso altri istituti o enti.

Come risaputo la materia della formazione è stata profondamente innovata dal Dlgs 502/1992 e sue successive modificazioni (in particolare Dlgs 229/99).

L'art. 16 bis e seguenti definiscono la Formazione continua che si distingue in aggiornamento professionale ed in formazione permanente. L'aggiornamento professionale è l'attività successiva al corso di laurea e di specializzazione e deve adeguare le conoscenze professionali per tutto l'arco di tempo della vita professionale. La formazione permanente deve comprendere tutte quelle attività finalizzate a migliorare le competenze cliniche, tecniche e manageriali con l'obiettivo ultimo di "garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal SSN".

I soggetti deputati alla individuazione degli obiettivi formativi e alla organizzazione dei processi di formazione sono la commissione nazionale per

la formazione continua e le Regioni.

La commissione nazionale definisce programmi nazionali pluriennali ed i crediti formativi che devono essere maturati dai dirigenti in un triennio.

E' rimandata ai CCNL la definizione delle specifiche penalizzazioni, anche di natura economica, per chi non acquisisce i crediti formativi previsti.

Le organizzazioni sindacali, sulla materia, hanno sempre evidenziato come il problema di un idoneo finanziamento della formazione continua, per altro obbligatoria, fosse stato completamente ignorato dalla Legge e che, per tale motivo, lo stesso costituiva il punto critico cruciale per l'effettiva realizzazione del processo di formazione. Si individuava pertanto il finanziamento della formazione continua a carico delle aziende sanitarie come obiettivo contrattuale concreto e non rinviabile.

Nell'articolo 23 del CCNL 1998-2001 la materia viene così riproposta:

❑ *le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua così come indicato nell'art 16 bis e seg. Del Dlgs 502/1992;*

❑ *la Formazione continua si svolge sulla base delle linee di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale;*

❑ *tali programmi sono concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera C (contrattazione collettiva integrativa)*

❑ *l'azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi nell'ambito della formazione obbligatoria (è introdotto il principio della obbligatorietà!) sulla base delle risorse finalizzate a tale scopo dall'art. 18 comma 4 del CCNL integrativo del 10-2-2004. In questo comma sono identificate le risorse destinate alla formazione continua e si specifica che esse sono quelle specificatamente previste dalla circolare del Ministero della Funzione Pubblica 1995, integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo nonché dall'art. 33 del CCNL 96. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda.*

❑ *nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia della acquisizione del minimo dei crediti formativi non sono applicate le penalizzazioni per tutta la durata del contratto (comma 4).*

❑ *qualora fosse il Dirigente a non rispettare senza giustificato motivo il programma di formazione concordato ed approvato dalla Azienda e a non acquisire i crediti formativi nel triennio, esso subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;*

❑ *sono considerate cause di giustificato motivo di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi la gravidanza ed il puerperio, i periodi di malattia superiore a 5 mesi, le aspettative a qualsiasi motivo usufruite ivi compresi anche i distacchi sindacali;*

□ *qualora il dirigente scelga, per la formazione continua, percorsi che non rientrano nei piani di programmazione aziendali, le iniziative di formazione continua rientrano nella formazione facoltativa i cui oneri sono a carico del dirigente.*

Art. 24

Disposizioni particolari

1. L'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996 è così integrato:
 - al termine del comma 1, ultimo alinea, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:
“Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità”.
 - al termine del comma 6, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase:
“Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo”.
 - al termine del comma 7, dopo il punto è aggiunto il seguente periodo:
“Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi, senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari.”
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 5 dicembre 1996, qualora nel corso dell'anno di riferimento nel bilancio si verificano risparmi di gestione rispetto alle spese legali dell'anno precedente per diretta ed esclusiva assunzione del patrocinio da parte dei dirigenti legali, l'azienda o ente, in attuazione, con le procedure ed alle condizioni dell'art. 43, comma 5 della legge n. 449 del 1997, destina la quota indicata dalla citata disposizione alla contrattazione integrativa affinché venga ripartita, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'interno dell'unità operativa che ha prodotto il risparmio e tenuto conto del personale e dei dirigenti anche di altre unità operative che hanno collaborato.
3. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL, le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che

nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nell'allegato n. 3 che, dalla medesima data, sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Al termine dell'art. 26, comma 4 del CCNL del 5 dicembre 1996, dopo il numero "958" e prima del punto, sono aggiunte le parole "e successive modificazioni ed integrazioni". Al medesimo articolo è aggiunto il seguente comma: "5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215."

5. Il comma 5 dell'art. 68 del CCNL 5 dicembre 1996, come indicato nell'allegato n. 3, è integrato con le seguenti voci retributive:

- indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8 giugno 2000;
- indennità di struttura complessa, ove in godimento all'atto del distacco;
- quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa.

6. Nel comma 11 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole "che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".

7. Nel comma 6 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase: "Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale."

8. Ad integrazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 50 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza.

9. Con riguardo agli art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 10 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29, comma 3. L'incarico anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa

l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

10. Per la vigenza del presente contratto è confermata la clausola contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo, dell'art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 alle seguenti condizioni:

- che le aziende ed enti abbiano formulato in via preventiva i criteri previsti nel medesimo comma 4;
- che siano state valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti da altre aziende o enti, in possesso dei requisiti richiesti, con esperienza almeno quinquennale nella qualifica dirigenziale;
- che il dirigente abbia almeno tre anni di anzianità nella qualifica dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 26;
- che prima del conferimento dell'incarico abbia conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche siano state individuate dall'azienda o ente.

11. A titolo di interpretazione autentica dell'art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo), è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4.

12. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 40, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure previste dai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
- verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulla posizione di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di

rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;

- applicazione dell'art. 30, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;
- applicazione del citato art. 30 o dell'art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera h) del presente contratto.

13. Ad integrazione dell'art. 40, comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli art. 44 e 45, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati.

14. Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'art. 11, comma 4, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto.

15. Il comma 8, lettera b) dell'art. 10 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è così sostituito:

- “ - tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18, comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000.”

16. La disciplina dell'art. 9 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è estesa anche ai casi di donazione di organo tra vivi.

17. All'art. 20 del CCNL 10 febbraio 2004, sono apportate le seguenti integrazioni e modifiche:

- al comma 3 prima del punto e dopo la parola in godimento sono aggiunte le seguenti parole: “e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi”;
- al comma 5, prima del punto e dopo la data “1996” sono aggiunte le seguenti

parole: “e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000”.

18. Al termine del comma 2, dell'art. 28 del CCNL 10 febbraio 2004 dopo le parole “di regola entro il mese successivo” sono aggiunte le parole “tenuto conto delle ferie maturate e non fruita”.

19. All'art. 37, comma 3 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 dopo le parole di cui all'art. 3” vanno aggiunte le parole “ed all'art. 4” omesse per errore materiale.

20. L'art. 42, comma 6 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 si applica anche ai profili di assistente sociale.

Commento all'art. 24

La disposizione in esame, sicuramente la più lunga ed articolata di tutto il CCNL, introduce una serie di modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche di norme contenute nei precedenti contratti nazionali di lavoro e, in particolare, nel CCNL 5 dicembre 1996, nel CCNL 8 giugno 2000 e nel CCNL 10 febbraio 2004.

Analizziamo, pertanto, di seguito ed in dettaglio le novità introdotte dalla norma contrattuale, in relazione alle diverse problematiche e con riferimento agli istituti di interesse per l'area della dirigenza sanitaria.

Assenze retribuite. *Vengono ampliate le ragioni della fruizione senza modificarne il numero (effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono di fatto impossibile il raggiungimento della sede di servizio, permessi per donatori di sangue e donatori di midollo osseo). In conseguenza di tali integrazioni, l'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996 in materia di assenze retribuite viene come di seguito modificato e riscritto:*

“1. Il Dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

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

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

-- particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno. Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità”.

2. *Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.*
3. *Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.*
4. *Durante i predetti periodi di assenza al Dirigente spetta l'intera retribuzione secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3.*
5. *I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/1992, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.*
6. *Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.*
7. *Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei Dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla L. n. 266/1991 ed al regolamento approvato con D.P.R. n. 613/1994 per le attività di protezione civile. Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi, senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari.*
8. *Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.”*

Riposo settimanale e periodi di ferie. *Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del CCNL ed a modifica di quanto previsto dall'art. 21 comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, le voci ricomprese nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono le seguenti:*

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

- Stipendio base ed Indennità Integrativa Speciale*
- Retribuzione Individuale di anzianità, ove spettante*
- Retribuzione di posizione minima contrattuale*
- Assegni ad personam*

TRATTAMENTO ACCESSORIO

- Retribuzione di posizione variabile aziendale*
- Indennità di incarico di direzione di struttura complessa*
- Retribuzione di risultato, in relazione all'apporto al raggiungimento*

degli obiettivi assegnati
Specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale
Rischio radiologico, ove spettante
Indennità di bilinguismo
Indennità di profilassi antitubercolare

ALTRE VOCI

Indennità di esclusività
Assegno nucleo familiare

Servizio militare

Il comma 4 della norma in esame estende ai dirigenti sanitari i benefici previsti per i pubblici dipendenti chiamati in servizio per le esigenze delle forze di completamento in qualità di ufficiali delle stesse, prevedendo la spettanza, in aggiunta alle competenze fisse e limitatamente al periodo di permanenza nella posizione precedentemente individuata, anche dello stipendio e delle altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovuta dalla amministrazione di origine che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato.

Retribuzione dei dirigenti in distacco sindacale.

Il trattamento economico del dirigente in distacco sindacale viene integrato, a completamento del comma 5 dell'art. 68 del CCNL 5 dicembre 1996, con le seguenti voci:

Indennità di esclusività, ove spettante
Indennità di struttura complessa, ove in godimento all'atto del distacco
Quota di retribuzione di risultato, da definire in contrattazione integrativa.

Contratto individuale di lavoro.

Viene precisato che, nel corso del rapporto di lavoro, la modifica ad uno degli elementi costitutivi del contratto individuale, come previsti dall'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere preventivamente comunicata al dirigente interessato per il relativo esplicito assenso, che deve essere espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

Allo stesso modo, anche per i dirigenti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del CCNL 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma di uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 (struttura complessa, struttura semplice, incarico di natura professionale), comporta l'obbligo della sottoscrizione del contratto entro il termine massimo di 30

giorni dal conferimento o dalla conferma, fatta salva diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine massimo, non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale, con potenziale avvio della fase del contenzioso.

Incarichi dirigenziali

Il comma 9 dell'art. 24 del CCNL contiene una norma di interpretazione autentica dell'art. 29 c. 3 del CCNL 8 giugno 2000, concernente la durata degli incarichi di direzione di struttura complessa per un periodo da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve.

In tal senso le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente prevista (da cinque a sette anni per gli incarichi di direzione di struttura complessa e da tre a cinque anni per i restanti incarichi) anche nei casi di rinnovo, ad eccezione dei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto di valutazione negativa. Viene ribadito, altresì, che l'incarico anche se non ne sia scaduta la durata cessa automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del D.Lgs. 503/92 e successive modificazioni (Trattenimento in servizio fino al compimento del 67° anno di età).

Rimborso spese

Nel caso in cui l'azienda non possa mettere a disposizione del dirigente un proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, allo stesso dirigente spetta il rimborso delle spese, che potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 50 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000.

Retribuzione di posizione

Con valore di interpretazione autentica, a valere pertanto anche sulle disposizioni contenute nell'art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996, viene ribadito, al comma 11 dell'articolo in esame, quanto già previsto nell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000 con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, come definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. In particolare, viene ancora una volta sottolineato come detta retribuzione di posizione rappresenta un valore economico unico, correlato alla valenza ed alla tipologia dell'incarico che prescinde dai valori minimi contrattuali fissati dalla tabella del CCNL 5 dicembre 1996 e modificati dal nuovo CCNL. La retribuzione di posizione

minima contrattuale è corrisposta, quindi, quale anticipazione della retribuzione di posizione complessiva 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, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione complessiva, alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda (retribuzione di posizione variabile aziendale) con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Gli esempi contenuti nell'allegato 4 del CCNL completano in maniera chiara ed esaustiva i termini della problematica.

Al comma 13 dell'articolo e ad integrazione dell'art. 40 comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 viene infine precisato che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto il valore minimo delle diverse tipologie e fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dagli articoli 44 e 45 dello stesso nuovo CCNL, che viene riportata, limitatamente al personale della dirigenza sanitaria, nella seguente tabella:

**DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, PSICOLOGI, FISICI E FARMACISTI
VALORE MINIMO FASCE DI INCARICO
DALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO CCNL**

TIPOLOGIA INCARICO	Rapporto di lavoro esclusivo	Rapporto di lavoro non esclusivo
Dirigente incarico struttura complessa.	Euro 9.270,01	Euro 4.134,50
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	Euro 5.699,20	Euro 2.643,97
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	Euro 3.296,58	Euro 1.324,54
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45, c. 2 DPR 384/90	Euro 3.296,58	Euro 1.324,54
Dirigente equiparato	Euro 3.296,58	Euro 1.324,54
Dirigente < 5 anni	Euro -----	Euro -----

Anzianità di servizio

Per quanto concerne l'anzianità di servizio a tempo determinato ed indeterminato prevista ai fini del riconoscimento del possesso del requisito dell'esperienza professionale utile per l'attribuzione della fascia superiore della indennità di esclusività del rapporto di lavoro nonché della equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II° biennio economico, il comma 14 dell'articolo in esame, anche in questo caso attraverso una interpretazione autentica delle parti, precisa che detta anzianità debba essere stata maturata senza soluzione di continuità in posizione dirigenziale presso aziende ed enti del comparto. Viene pertanto esclusa la possibilità di riconoscimenti di anzianità maturata, ad esempio, in qualifiche o profili non dirigenziali, seppur nell'ambito dello stesso comparto sanità.

Aspettativa del dirigente

L'art. 10 del CCNL 10 febbraio 2004 in materia di aspettativa dei dirigenti viene come di seguito modificato:

- “1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.*
- 2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).*
- 3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.*
- 4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.*
- 5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.*
- 6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente per le stesse motivazioni e*

negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:

a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;

b)- tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18, comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000;

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purchè manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.

10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Si conferma la disapplicazione dell'art. 47 del D.P.R. 761/1979.

Assenza per malattia

La disciplina delle assenze per malattia, contenuta nell'art. 9 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è estesa anche nei casi di donazioni di organi fra vivi.

Comando finalizzato

L'art. 20 del CCNL 10 febbraio 2004 in materia di comando finalizzato dei dirigenti viene come di seguito modificato:

“1. Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori e altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso e si ritiene fruibile decorsi trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi di cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10.

3. In relazione all'interesse dell'azienda stessa che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, all'azienda spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento e nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi.

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996 e l'art. 21, commi da 6 ad 8, del CCNL 8 giugno 2000.

Lavoro straordinario

Viene previsto, ad integrazione dell'art. 28 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che la possibilità di fruire di riposi compensativi per prestazioni di lavoro straordinario effettuate, di regola da fruire il mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa, deve tenere conto delle ferie maturate e non fruito.

CAPO IV

VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 25

La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5.

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate all'art. 26.

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lett. e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:

a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed

obbligo di motivazione della valutazione espressa;

b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità (che, per la dirigenza del ruolo sanitario, riguardano anche l'area e disciplina di appartenenza) ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

Commento all'art. 25

Prima di entrare nel esame dettagliato dei singoli articoli del nuovo CCNL, occorre subito precisare che il sistema della verifica e valutazione dei dirigenti, come disciplinato dagli articoli dal 31 al 34 del CCNL 8 giugno 2000 ha rappresentato, sul piano della concreta attuazione, forse il più grosso fallimento del CCNL relativo al quadriennio 1998-2001, ispirando un sistema complessivo inutile in quanto sovradimensionato, disomogeneo e pachidermico nei tempi di realizzazione.

Le criticità dell'attuale sistema di valutazione, seppur a cinque anni dalla sua introduzione sono ancora evidenti in quasi tutte le realtà aziendali e possono essere facilmente ed uniformemente individuate in:

elevato numero e frequenza delle valutazioni creano un inutile affollamento delle verifiche senza un reale beneficio;

insussistenza di sistemi di valutazione omogenei;

composizione inadeguata delle strutture preposte alla valutazione. Tale problema è maggiormente rilevato nei Nuclei di Valutazione rispetto ai Collegi tecnici, nei quali ultimi si ha quasi sempre riguardo alla specificità professionale del soggetto valutato;

manca generalizzata di una cultura della valutazione;

precario equilibrio fra discrezionalità ed arbitrio;

necessità di una maggiore definizione delle procedure e dell'oggetto delle verifiche.

Ciò premesso, l'articolo in esame, che sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000, affronta nel merito dette criticità introducendo alcuni rilevanti elementi di rettifica del precedente sistema. In particolare:

viene eliminata la verifica professionale triennale, per cui la valutazione avviene:

a) con cadenza annuale, ai fini della valutazione dei risultati di gestione e degli obiettivi assegnati e per la corresponsione della retribuzione di risultato; **b)** alla scadenza dell'incarico, ai fini della riconferma o dell'attribuzione di diverso

incarico;

viene introdotto il concetto che le procedure di valutazione devono richiamarsi a metodologie oggettive;

l'esito della valutazione deve essere motivato, sussistendo al contempo l'obbligo del contraddittorio da parte del valutato sin dalla valutazione di prima istanza;

le procedure delle verifiche devono essere distinte fra i vari tipi di valutazione, gestionale e professionale, e finalizzate allo scopo di ognuna di queste ultime.

I criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti, adottati dalle aziende previa concertazione con le rappresentanze sindacali aziendali, devono tener conto degli eventuali indirizzi scaturiti da un confronto, a livello regionale, tra OO.SS. e regione.

Una ulteriore novità introdotta dall'art. in esame è che la valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico nonché: a) alla scadenza del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione; b) al compimento delle anzianità di servizio (cinque e quindici anni) utile al riconoscimento della fascia superiore della indennità di esclusività del rapporto di lavoro. Viene pertanto implicitamente abolita la verifica triennale prevista dal precedente CCNL, come peraltro si evince dalla lettura del successivo art. 26.

L'intervento del Dirigente interessato nel processo di valutazione.

Il sistema contrattuale vigente per le diverse aree dirigenziali dei S.S.N., presenta come novità, nei diversi processi di valutazione del personale, l'intervento dell'interessato - mediante adeguata informazione e partecipazione, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio - nel processo in questione; tale diritto di intervento, nelle sue varie forme, del Dirigente interessato investe sia il procedimento valutativo attivato dai Collegio tecnico, sia il processo di verifica gestionale dinanzi al Nucleo di valutazione. Nel caso di più livelli gerarchici di valutazione, l'intervento dell'interessato è attivato in ogni livello di giudizio.

Il principio della partecipazione al procedimento del valutato trova la sua prima collocazione normativa nell'art. 21 del D.L.vo n. 29/93 che stabilisce come il Dirigente della P.A., nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite e di ripetuta valutazione negativa, possa essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi, previa contestazione e contraddittorio.

I CCNL del Comparto del S.S.N. (aree dirigenziali e non) hanno recepito tale principio generale prevedendo - laddove esiste una valutazione dell'operato (gestionale e/o prestazionale) del dipendente - particolari modalità garantiste per gli interessati nel caso di valutazione negativa. Così, i due ultimi contratti della dirigenza del comparto sanità prevedono l'obbligo di informazione

adeguata e partecipazione del valutato, anche mediante la comunicazione ed il contraddittorio. Sullo specifico argomento si è anche pronunciato il D.L. vo n. 286/1999, in tema di valutazione del personale con incarico dirigenziale, stabilendo espressamente la partecipazione al procedimento del valutato.

In particolare, per l'area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, il nuovo CCNL ribadisce il principio inderogabile dell'informazione e della partecipazione dell'interessato al procedimento di valutazione - prevedendo che l'accertamento della responsabilità dirigenziale, a seguito dei processi di valutazione prestabiliti, debba essere preceduto, prima della formulazione del giudizio negativo, da un contraddittorio nel corso del quale devono essere acquisite le controdeduzioni del Dirigente, anche assistito da una persona di fiducia. A prescindere dalla terminologia usata per indicare le eventuali "repliche" dell'interessato, rimane il fatto che esse servono per dare modo all'organo valutatore di conoscere la posizione del soggetto sottoposto a valutazione rispetto alle eventuali responsabilità contestategli.

Questa partecipazione al processo di valutazione del Dirigente interessato assume, quindi, due tipologie e, per il solo personale dirigente non responsabile di struttura complessa (o semplice, ma con autonomia di budget), due fasi differenziate.

La prima tipologia di partecipazione si riferisce all'informazione adeguata che l'organismo valutatore ha l'obbligo di fornire all'interessato; è evidente che questo compito deve anticipare in forma idonea - prima della formalizzazione dell'esito finale del processo di valutazione - il presumibile esito del giudizio. È ancora più evidente che la forma dell'idonea informazione non può essere che scritta e deve contenere le motivazioni del giudizio che, nel caso di esito positivo, saranno sicuramente accettate dal Dirigente, mentre, nell'ipotesi opposta, gli consentiranno di intervenire come soggetto attivo nel procedimento valutativo, anche con la richiesta di essere sentito personalmente, oltre che di predisporre per tempo le sue controdeduzioni. Ovviamente, il Dirigente può scegliere di non intervenire in prima persona, trasmettendo le sue considerazioni scritte sugli addebiti mossigli; in ordine alle controdeduzioni, dobbiamo ricordare che la mancata assegnazione degli obiettivi aziendali ovvero la mancata assegnazione delle risorse (umane, finanziarie e strumentali) indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi non possono assolutamente costituire una motivazione valida per un esito negativo della valutazione del Dirigente.

La seconda tipologia della partecipazione dell'interessato al processo si concretizza nel cd. contraddittorio; innanzitutto, il contraddittorio è rappresentato dalla partecipazione, personale o meno, del Dirigente alla fase finale del procedimento valutativo; in questa fase il Dirigente può contestare il

giudizio - ancora non definito - espresso dall'organismo valutatore, proponendo le sue giustificazioni, motivazioni e considerazioni sui singoli punti contestati. In secondo luogo riteniamo opportuno chiarire il significato della assistenza da parte di persona di sua fiducia. Questa scelta fiduciaria può ricadere o su un Dirigente sindacale o su un esperto della materia oggetto di giudizio: e, quindi, un dirigente sanitario/ medico per gli aspetti professionali o un legale o un esperto di gestione e/o di organizzazione aziendale. Riteniamo anche esser possibile che il Dirigente si faccia assistere da un collegio di sua fiducia, soprattutto quando il giudizio sia più complesso e coinvolga tanto gli aspetti professionali quanto quelli relativi alla responsabilità manageriale; in ogni caso, l'interessato dovrebbe comunicare per tempo all'organismo di valutazione se ritenga o meno di farsi assistere nel contraddittorio.

Qualche perplessità, semmai, può essere avanzata in ordine alla legittimità procedurale di un intervento del fiduciario nel dibattito senza la presenza dell'interessato, ossia se il fiduciario può agire in veste di procuratore del Dirigente soggetto a valutazione; ma anche su questo punto, in considerazione che l'impianto del contraddittorio è posto a tutela e garanzia del valutato, siamo dell'avviso che sia legittimo - sempre, peraltro, in presenza di apposita specifica procura - l'intervento di tale figura.

Un aspetto particolare della partecipazione del Dirigente interessato al processo valutativo è rappresentato - limitatamente ai dirigenti non investiti di incarichi di direzione di struttura complessa - dai due gradi di valutazione previsti dal D.L.vo n. 286/1999; infatti, il provvedimento, ispirato al criterio del doppio grado di giudizio, prevede espressamente il principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di prima istanza). Di conseguenza, calando questo principio nel procedimento di valutazione della Dirigenza sanitaria, siamo portati a pensare che il giudizio debba essere proposto per tale tipologia dirigenziale dal Direttore della struttura complessa, ovvero dal responsabile della struttura semplice a valenza dipartimentale alla quale afferisce il Dirigente valutato. Ma anche in questo caso l'interessato deve essere portato a conoscere - mediante idonea informazione - dell'esito del giudizio di primo grado, per cui la scheda predisposta dal Dirigente primo valutatore, quale proposta all'organo di valutazione, deve essere visionata (e controfirmata per presa visione) dall'interessato che viene, così, a conoscere il giudizio di prima istanza prima della sua trasmissione all'organismo istituzionalmente preposto al procedimento, potendo così, di conseguenza, contestare immediatamente il giudizio, controdeducendo nella sede istituzionale più idonea.

Art. 26
Organismi per la verifica e valutazione dei risultati
e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
 - a) il Collegio tecnico;
 - b) il Nucleo di valutazione;
2. **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) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - c) dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all' indennità di esclusività.
3. **Il Nucleo di valutazione** procede alla verifica e valutazione annuale:
 - a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice;
 - b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d.lgs. n. 286 del 1999.
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Commento all'art. 26

Il complesso sistema dei controlli sulla attività della dirigenza sanitaria prevede una pluralità di organismi, operanti nell'ambito dell'azienda sanitaria, ai quali è stata attribuita dalla normativa vigente la titolarità della verifica dei risultati raggiunti e dell'attività professionale svolta dai Dirigenti e della valutazione conseguente; questa competenza risulta sostanzialmente parcellizzata tra due organi specifici espressamente indicati nel CCNL, in quanto finalizzata a tenere differenziate le funzioni istituzionali dei vari Dirigenti in relazione alla posizione operativa da essi occupata in ambito aziendale e delle attività svolte. Tali figure organizzative rispondono tutte all'organo aziendale di indirizzo politico/amministrativo (la Direzione generale), dovendo riferire esclusivamente ad esso le risultanze della loro attività di controllo.

Così, sono formalmente preposti alla funzione di verifica e di valutazione della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa i seguenti organismi:

A) Collegio tecnico, per la verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i Dirigenti, indipendentemente

dall'incarico conferito, dei Dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice, anche con valenza dipartimentale, nonché dei Dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento degli incarichi professionali;

B) Nucleo di valutazione, per la verifica dei risultati di gestione del Dirigente di struttura complessa e di struttura semplice dotata di budget, ossia con affidamento delle risorse, nonché per la verifica dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti, in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;

A questi organismi dobbiamo aggiungere inoltre il Servizio preposto all'interno di ciascuna azienda sanitaria - al controllo di gestione, che, secondo quanto previsto dal D.L.vo n. 286/1999, deve concorrere, con i suoi risultati, alla valutazione delle prestazioni di natura gestionale dei Dirigenti sanitari.

Art. 27

Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;

c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) Per tutti gli altri dirigenti:

a) l'osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali quantitativi espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3 L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.

Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 28

Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

a)- della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;

b)- del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c)- dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d)- dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

e)- della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f)- della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale

g)-della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;

h)-delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i)-del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992, tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;

j)-del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico, produce i seguenti effetti:

a)-per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo

professionale economico o di struttura semplice;

b)-per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:

- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici (art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio);

- la rideterminazione:

1) per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale (artt. 3, comma 1, e 4, comma 2);

2) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (art. 5, comma 5);

3) per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione (art. 11, comma 3).

In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da 37 a 40, dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista agli artt. 44 e 45 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 8, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

c)-per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli artt. 28, comma 10, e 29, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Commento agli artt. 27 e 28

Gli artt. 27 e 28 ripropongono, con un maggior livello di dettaglio e distinguendo fra ambiti di valutazione a carico del nucleo ed ambiti di competenza del Collegio Tecnico, i contenuti dell'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000 che, con il presente contratto, viene interamente sostituito.

In particolare viene ulteriormente precisato che, per quanto riguarda i direttori di strutture complessa ed i dirigenti di struttura semplice con affidamento di budget, la valutazione concerne:

a)- la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati ed ai risultati conseguiti;

b)- ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto

aziendale;

c)- l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali

mentre, per tutti gli altri dirigenti riguarda:

a)- l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b)- il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati;

c)- l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

In ragione della valutazione, positiva o negativa che sia, si verificano ricadute sul rapporto di lavoro del Dirigente. Infatti, qualora la valutazione obbligatoria abbia dato esito positivo, per l'azienda sanitaria si è creato il presupposto per la conferma (rinnovo dell'incarico dirigenziale) del dirigente nel medesimo incarico o per il conferimento di altro incarico dirigenziale, dello stesso livello o di altro superiore. Per quanto riguarda i Dirigenti neoassunti, l'esito positivo della valutazione quinquennale rappresenta la condizione necessaria per il conferimento, da parte dell'azienda sanitaria, di eventuali incarichi dirigenziali di struttura semplice, di natura professionale, anche di alta specializzazione, di studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo.

Infine, l'esito positivo della annuale verifica di risultato da parte del Nucleo di valutazione comporta l'attribuzione, a tutti i Dirigenti sanitari, della retribuzione di risultato. Per i Direttori di struttura complessa e assimilati, l'esito positivo della verifica annuale concorre a formare la valutazione positiva di fine incarico.

Art. 29

La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Art. 30
Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione seguito dalle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27, comma 1, punto 1), può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 31

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio, ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 nonché delle disposizioni del CCNL in pari data relativo al II biennio:

- per tutti nell'applicazione dell'art. 4, comma 2;
- per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'art. 5, comma 5;
- per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente alinea) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'art. 11, comma 3.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c).

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Commento agli artt. 29, 30 e 31

Mentre l'art. 29 non contiene alcuna novità rispetto all'art. 34 comma 1 e 2 del precedente CCNL, l'art. 30 introduce il concetto che gli eventuali effetti negativi sulla retribuzione di risultato si riferiscono solo all'anno oggetto della verifica.

La materia della revoca dell'incarico, che nella proposta dell'ARAN poteva essere determinata dal giudizio negativo da parte del Nucleo di Valutazione, è stata modificata in corso di trattativa. La lettura combinata dei commi 2 e 4 dello stesso art. 30 subordina l'eventuale revoca dell'incarico, da parte dell'azienda, al giudizio del collegio tecnico il quale può essere chiamato a fare una valutazione anticipata solo dopo due verifiche consecutive negative da parte del Nucleo di Valutazione.

Con riferimento agli effetti, un esito non positivo della valutazione assume per

l'interessato una rilevanza maggiore rispetto ad una valutazione positiva, in quanto può comportare, come ricaduta negativa sul suo rapporto di lavoro, effetti economici o effetti giuridici o, anche, entrambe le fattispecie. Per tali motivi, il CCNL vigente ha ritenuto opportuno assoggettare ad una disciplina oltremodo puntuale e garantista l'ipotesi della valutazione negativa.

In questa logica, innanzitutto, si impone che l'accertamento della responsabilità dirigenziale, a seguito dei processi di valutazione, comporti, prima della formulazione del giudizio negativo, un contraddittorio nel corso del quale devono essere acquisite le controdeduzioni del Dirigente interessato. L'accertamento di responsabilità che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e ai compiti professionali, propri dei Dirigenti e definiti a livello aziendale, produce l'adozione da parte dell'azienda sanitaria dei provvedimenti di seguito elencati, commisurati tanto alla posizione rivestita dall'interessato nell'assetto organizzativo aziendale, quanto all'entità degli scostamenti rilevati.

Con riferimento agli effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi e sugli altri istituti (art. 31), il nuovo CCNL si limita a definire, in modo più dettagliato del precedente CCNL, gli effetti negativi della verifica distinguendo fra i vari incarichi e le ricadute, non solo sul rinnovo dell'incarico ma anche sull'eventuale passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, nonché sulla retribuzione di posizione in termini di decurtazione della stessa.

In relazione alla posizione rivestita dal Dirigente, i provvedimenti che la Direzione generale dell'azienda sanitaria può adottare sono i seguenti:

a)- Direttori di struttura complessa o responsabili di struttura semplice, con o senza autonomia di budget: l'accertamento della responsabilità dirigenziale, a seguito di processo di valutazione, dovuta alla inosservanza delle direttive e/o ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può comportare:

- 1. la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;*
- 2. la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro incarico dirigenziale di valore inferiore a quello in atto. Ai Direttori di struttura complessa, la perdita dell'incarico rivestito comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;*
- 3. nei casi di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico di direzione di struttura semplice e il conferimento di un incarico di natura professionale, ecc. di valore economico a quello revocato.*

In ogni caso, il Direttore di struttura complessa che, alla verifica effettuata al termine dell'incarico, non superi positivamente la verifica per la conferma nell'incarico fatta salva l'ipotesi di recesso dai rapporto di lavoro rimane in

servizio con altro incarico tra quelli professionali e, al tempo stesso, l'azienda sanitaria deve congelare un posto di Dirigente dello stesso profilo professionale;

b)- Dirigenti con incarico di natura professionale, ecc.: l'accertamento delle responsabilità manageriali, rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive e all'operato non conforme ai canoni in precedenza esposti, può determinare:

- 1. la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;*
- 2. la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro incarico dirigenziale di valore economico inferiore;*
- 3. nel caso di responsabilità grave e reiterata, l'ulteriore applicazione della revoca dell'incarico in godimento e l'affidamento di altro incarico di livello economico ancora inferiore.*

Qualora la valutazione negativa (annuale, triennale e al termine dell'incarico) sia stata definita sulla base di elementi di particolare gravità, anche se estranei alla prestazione lavorativa, l'azienda sanitaria può sempre esercitare il diritto di recesso, previo conforme parere del Comitato dei garanti.

Art. 32

Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

Commento all'art. 32

Il termine previsto dall'articolo in questione, che comunque assumeva carattere ordinatorio e non perentorio, non potrà essere rispettato in quanto la procedura di sottoscrizione definitiva del CCNL sta avendo dei tempi più lunghi rispetto a quanto previsto. Si rappresenta tuttavia la necessità che, in sede di definizione dei contratti integrativi aziendali, detto termine venga riformulato in ambito aziendale, anche in relazione alle differenti situazioni applicative della materia complessiva dell'affidamento valutazione e conferma o revoca degli incarichi dirigenziali.

PARTE II

PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002 - 2003

PARTE II

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 33

Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dei quattro ruoli si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli artt. da 37 a 40 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 44 e 45;
- 5) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
 - 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000;
 - 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996;
 - 4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
 - 5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 39, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000);
2. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti l'indennità

di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio - di competenza dei dirigenti dei quattro ruoli, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

Commento all'art. 33

Mentre il contratto della dirigenza relativo al quadriennio 1994-97 (CCNL 5 dicembre 1996), per quanto riguarda il trattamento economico, esprime la revisione della carriera ex D.Lgs. 502/92 con conseguente riorganizzazione della parte variabile della retribuzione di posizione, il successivo CCNL 8 giugno 2000 (quadriennio 1998-2001) si caratterizza per la contrattualizzazione del rapporto di lavoro ex D.Lgs. 29/93 e la previsione, tramite riconoscimento del correlato elemento economico, della esclusività del rapporto di lavoro, il nuovo CCNL è quello della riorganizzazione del trattamento economico e delle condizioni del rapporto di lavoro.

Tale riorganizzazione comporta una sostanziale modifica della struttura della retribuzione del dirigente rispetto a quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 8 giugno 2000 che, alla data del 31 dicembre 2003 risulta costituita, nelle due componenti del trattamento fondamentale e del trattamento accessorio così costituita:

Dal 1° gennaio 2002

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare;

Indennità Integrativa Speciale;

Retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita. In tal senso si ricorda che, in funzione delle dinamiche contrattuali successive all'applicazione del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, la retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) non spetta al personale della dirigenza sanitaria assunto successivamente al 1° gennaio 1989;

Retribuzione di posizione minima contrattuale di parte fissa e variabile prevista, specificatamente per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, dagli artt. 37 e 38, commi 2, del CCNL;

Assegni ad personam, ove spettanti ai sensi delle vigenti norme contrattuali, con particolare riferimento all'assegno personale di cui all'art. 39 comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000 corrisposto, per tredici mensilità, ai dirigenti del ruolo sanitario di ex XI° livello.

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione di posizione nella componente variabile aziendale, riconosciuta sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali, ove spettante;

Indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000;

Retribuzione di risultato, determinata sulla base delle procedure di cui all'art. 65 comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ed art. 4 comma 1 lett. b) del CCNL, sulla scorta delle risorse disponibili quantificate ai sensi dell'art. 51 del CCNL;

Retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante e nei limiti del fondo di cui all'art. 49;

Ex specifico trattamento economico, ove ancora in godimento come assegno personale ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000;

- Assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

Dal 1° gennaio 2003

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare, compreso della quota di indennità integrativa speciale conglobata dal 1° gennaio 2003;

Retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

Retribuzione di posizione minima contrattuale di parte fissa e variabile prevista, specificatamente per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, dagli artt. 37 e 38, commi 3, del CCNL;

Assegni ad personam, ove spettanti ai sensi delle vigenti norme contrattuali, con particolare riferimento all'assegno personale di cui all'art. 39 comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000 corrisposto, per tredici mensilità, ai dirigenti del ruolo sanitario di ex XI° livello.

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione di posizione nella componente variabile aziendale, riconosciuta sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali, ove spettante;

Indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000;

Retribuzione di risultato, determinata sulla base delle procedure di cui all'art. 65 comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ed art. 4 comma 1 lett. b) del CCNL, sulla scorta delle risorse disponibili quantificate ai sensi dell'art. 51 del CCNL;

Retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante e nei limiti del fondo di cui all'art. 49;

Ex specifico trattamento economico, ove ancora in godimento come assegno personale ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000;

- Assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

Dal 31 dicembre 2003

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Stipendio tabellare, rideterminato con i conglobamenti di cui all'art. 41 del CCNL;

Retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

Retribuzione di posizione minima contrattuale di parte fissa e variabile prevista, specificatamente per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, dall'art. 44 comma 1 lett. a) del CCNL;

Assegni ad personam, ove spettanti ai sensi delle vigenti norme contrattuali, con particolare riferimento all'assegno personale di cui all'art. 39 comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000 corrisposto, per tredici mensilità, ai dirigenti del ruolo sanitario di ex XI° livello.

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione di posizione nella componente variabile aziendale, riconosciuta sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali, ove spettante;

Indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000;

Retribuzione di risultato, determinata sulla base delle procedure di cui all'art. 65 comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 ed art. 4 comma 1 lett. b) del CCNL, sulla scorta delle risorse disponibili quantificate ai sensi dell'art. 51 del CCNL;

Retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante e nei limiti del fondo di cui all'art. 49;

Ex specifico trattamento economico, ove ancora in godimento come assegno personale ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000;

Assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

Viene infine confermata, per la durata della vigenza contrattuale, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II° biennio economico.

Nel completare l'analisi della struttura della retribuzione si ricorda che gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la

medesima o altra azienda o ente. Per tale ragione anche dopo la predetta data, gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale. Ciò ad eccezione del caso in cui l'azienda o ente che ha conferito l'incarico non abbia adeguato sino al valore di L. 18.263.000 (pari a € 9.432,05) l'indennità di struttura complessa; in tal caso al dirigente di ex II livello che percepisce un assegno personale di L. 13.240.000 (pari a € 6.837,89) v'è attribuita la differenza fino al raggiungimento del valore della predetta indennità, differenza che è assoggettata alla medesima disciplina dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 34 **Indennità Integrativa Speciale**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

Commento all'art. 34

Dal 1° gennaio 2003 lo stipendio tabellare di cui all'art. 35, comma 2 viene incrementato dell'importo mensile della indennità integrativa speciale in godimento, pari ad Euro 551,54 mensili per tredici mensilità, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO NONCHE' DEGLI ALTRI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO E DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Art. 35

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 2003

1. Dall'1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, a rapporto esclusivo e non esclusivo, e degli altri dirigenti del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo dall'art. 35, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, è incrementato di € 70,40 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 21.141,56.

2. Dal 1 gennaio 2003 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato:

- di ulteriori € 81,50 lordi mensili;
- dell'importo lordo mensile dell'indennità integrativa speciale in godimento, pari ad € 552,53, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta.

Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 28.750,00.

Gli stipendi tabellari annui lordi di cui ai commi 1 e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 36

Indennità

1. L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999, in base alle disponibilità dei fondi di cui all'art. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05.

2. L'indennità di esclusività dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti rimane fissata nelle seguenti misure:

- Dirigente con incarico di struttura complessa € 16.523,52

- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 11.804,14
- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 5.072,12
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 € 1.497,73

3. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO III

BIENNIO 2002 2003
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI
DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E
FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO
ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO

Art. 37

La retribuzione di posizione minima dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo

Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta così fissata:

Tipologia	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	14.263.000	8.141.000	22.404.000	7.366,22	4.204,47	11.570,69
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	12.428.000	7.037.000	19.465.000	6.418,52	3.634,30	10.052,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	10.919.000	4.880.000	15.799.000	5.639,19	2.520,30	8.159,49
Dirigente equiparato	6.450.000	9.349.000	15.799.000	3.331,14	4.828,35	8.159,49
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.194.000	6.194.000	1.032,91	2.166,02	3.198,93

A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1

sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	7.366,22	4.204,47	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	12.819,06
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.418,52	3.634,30	10.052,82	470,40	6.888,92	3.634,30	10.523,22
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.639,19	2.520,30	8.159,49	275,62	5.914,81	2.520,30	8.435,11
Dirigente equiparato	3.331,14	4.828,35	8.159,49	275,62	3.606,76	4.828,35	8.435,11
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.166,02	3.198,93	316,80	1.349,71	2.166,02	3.515,73

2. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	8.614,59	4.204,47	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	14.848,83
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.888,92	3.634,30	10.523,22	754,80	7.643,72	3.634,30	11.278,02
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	8.435,11	440,39	6.355,20	2.520,30	8.875,50
Dirigente equiparato	3.606,76	4.828,35	8.435,11	440,39	4.047,15	4.828,35	8.875,50
Dirigente < 5 anni	1.349,71	2.166,02	3.515,73	508,80	1.858,51	2.166,02	4.024,53

3. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

4. Il fondo dell' art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

5. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 38

La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario a rapporto di lavoro non esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 47 del CCNL 8 giugno 2000, nonché degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio come integrati dall'art. 37, comma 3 del CCNL 10 febbraio 2004 (emendato dall'art. 24, comma 19 del presente contratto), risulta così fissata:

Tipologia	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	12.123.550	4.070.500	16.194.050	6.261,29	2.102,23	8.363,52
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	10.563.800	3.518.500	14.082.300	5.455,74	1.817,15	7.272,89
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	9.281.150	2.440.000	11.721.150	4.793,31	1.260,15	6.053,46
Dirigente equiparato	6.450.500	4.674.500	10.124.500	3.331,14	2.414,17	5.745,31
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.097.000	4.097.000	1.032,91	1.083,01	2.115,92

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	6.261,29	2.102,23	8.363,52	557,14	6.818,43	2.102,23	8.920,66
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.455,74	1.817,15	7.272,89	350,00	5.805,74	1.817,15	7.622,89
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.793,31	1.260,15	6.053,46	350,00	5.143,31	1.260,15	6.403,46
Dirigente equiparato	3.331,14	2.414,17	5.745,31	500,00	3.831,14	2.414,17	6.245,31
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.083,01	2.115,92	300,00	1.332,91	1.083,01	2.415,92

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa	6.818,43	2.102,23	8.920,66	792,65	7.611,09	2.102,23	9.713,32
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.805,74	1.817,15	7.622,89	500,00	6.305,74	1.817,15	8.122,89
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.143,31	1.260,15	6.403,46	500,00	5.643,31	1.260,15	6.903,46
Dirigente equiparato	3.831,14	2.414,17	6.245,31	658,15	4.489,29	2.414,17	6.903,46
Dirigente < 5 anni	1.332,91	1.083,01	2.415,92	400,00	1.732,91	1.083,01	2.815,92

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente residua dopo

i tagli effettuati ai sensi dell'art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione rimasta complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo ed assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'art. 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglobamento di cui all'art. 41. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO IV

BIENNIO 2002 2003 LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO, TECNICO, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVO

Art. 39

La retribuzione di posizione minima per i dirigenti dei ruoli tecnico e professionale

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 1997, tenuto conto degli artt. 3, 4 e 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta così fissata:

Tipologia	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	18.521.000	11.853.000	30.374.000	9.565,29	6.121,56	15.686,85
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.006.000	9.937.000	17.943.000	4.134,75	5.132,03	9.266,78
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.155.000	7.780.000	13.935.000	3.178,79	4.018,03	7.196,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45, c. 2 DPR 384/90.	4.955.000	8.980.000	13.935.000	2.559,04	4.637,78	7.196,82
Dirigente equiparato	2.000.000	11.935.000	13.935.000	1.032,91	6.163,91	7.196,82
Dirigente < 5 anni	2.000.000	3.888.069	5.888.069	1.032,91	2.008,02	3.040,93

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	9.565,29	6.121,56	15.686,85	679,20	10.244,49	6.121,56	16.366,05
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.134,75	5.132,03	9.266,78	522,00	4.656,75	5.132,03	9.788,78
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.178,79	4.018,03	7.196,82	364,80	3.543,59	4.018,03	7.561,62
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 . art. 45, c. 2 DPR 384/90.	2.559,04	4.637,78	7.196,82	364,80	2.923,84	4.637,78	7.561,62
Dirigente equiparato	1.032,91	6.163,91	7.196,82	364,80	1.397,71	6.163,91	7.561,62
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.008,02	3.040,93	364,80	1.397,71	2.008,02	3.405,73

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.244,49	6.121,56	16.366,05	1.089,60	11.334,09	6.121,56	17.455,65
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.656,75	5.132,03	9.788,78	837,60	5.494,35	5.132,03	10.626,38
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.543,59	4.018,03	7.561,62	584,40	4.127,99	4.018,03	8.146,02
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 . art. 45, c. 2 DPR 384/90.	2.923,84	4.637,78	7.561,62	584,40	3.508,24	4.637,78	8.146,02
Dirigente equiparato	1.397,71	6.163,91	7.561,62	584,40	1.982,11	6.163,91	8.146,02
Dirigente < 5 anni	1.397,71	2.008,02	3.405,73	584,40	1.982,11	2.008,02	3.990,13

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 40

La retribuzione di posizione per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo per i dirigenti di cui all'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996-1997, tenuto conto degli artt. 3, 4 e 11 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, e dell'art. 41, comma 8 del CCNL 10 febbraio 2004 risulta così fissata:

Tipologia	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	18.521.000	11.041.000	29.562.000	9.565,29	5.702,20	15.267,49
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.197.000	9.937.000	18.134.000	4.233,39	5.132,03	9.365,42
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.222.000	7.780.000	14.002.000	3.213,39	4.018,03	7.231,42
Dirigente equiparato	2.000.000	12.002.000	14.002.000	1.032,91	6.198,51	7.231,42
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.087.000	6.087.000	1.032,91	2.110,75	3.143,66

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	9.565,29	5.702,20	15.267,49	694,80	10.260,09	5.702,20	15.962,29
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.233,39	5.132,03	9.365,42	530,40	4.692,99	5.132,03	9.895,82
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.213,39	4.018,03	7.231,42	444,00	3.672,99	4.018,03	7.675,42
Dirigente equiparato	1.032,91	6.198,51	7.231,42	444,00	1.492,51	6.198,51	7.675,42
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.110,75	3.143,66	444,00	1.492,51	2.110,75	3.587,66

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

Retribuzione di posizione in euro							
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale	Incremento Parte Fissa	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	10.260,09	5.702,20	15.962,29	1.113,60	11.373,69	5.702,20	17.075,59
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.692,99	5.132,03	9.895,82	849,60	5.613,39	5.132,03	10.745,42
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.672,99	4.018,03	7.675,42	712,80	4.370,19	4.018,03	8.388,22
Dirigente equiparato	1.492,51	6.198,51	7.675,42	712,80	2.189,71	6.198,51	8.388,22
Dirigente < 5 anni	1.492,51	2.110,75	3.587,66	712,80	2.189,71	2.110,75	4.300,46

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente

Indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'art. 49 e il corrispondente fondo dell'art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Commento agli artt. da 35 a 40

*Gli incrementi contrattuali relativi al biennio economico 2002-2003 scaturiscono dalle risorse finanziarie per il rinnovo del CCNL, pari al 5,98%, del monte salari 2001 come analiticamente rappresentate nella successiva **tabella 1**. Per il successivo biennio 2004-2005 le ulteriori risorse in atto destinate alla contrattazione ammontano al 4,31% del monte salari anno 2003, già previsto dalla Legge Finanziaria per l'anno 2004, incrementato di un ulteriore 0,80% sulla base dell'accordo Governo-Organizzazioni Sindacali del 27 maggio 2005.*

Tabella n. 1

RISORSE FINANZIARIE PER IL RINNOVO DEL CCNL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003			
	2002	2003 (*)	TOTALE
Inflazione programmata	1,70 %	1,43 %	3,13 %
Recupero differenza inflazione 2000 - 2001	0,26 %	0,27 %	0,53 %
Ulteriori risorse destinate al trattamento fisso (Finanziaria 2003)	0,50 %	0,51 %	1,01 %
Accordo Governo - OO.SS. Del 4 febbraio 2002		0,99 %	0,99
TOTALE	2,46 %	3,20 %	5,66 %

A CUI SI AGGIUNGONO RISORSE REGIONALI PARI A 0,32% MONTE SALARI 2001 **TOTALE 5,98%**

(*) = Il dato dell'anno 2003 è determinato componendo i tassi di crescita dell'anno 2002

Gli interventi sul trattamento economico per il biennio 2002-2003 sulla scorta delle risorse finanziarie disponibili come sopra determinate e con riferimento sia agli incrementi economici che alla ristrutturazione della retribuzione sono, in sintesi, costituiti da:

a) Incremento del trattamento economico tabellare, distintamente per gli anni 2002 e 2003;

b) Ristrutturazione - a decorrere dal 1° gennaio 2002 della retribuzione minima contrattuale, che viene rimodulata con riferimento alle quattro tipologie di incarichi ex art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 (strutture complesse, strutture semplici, incarichi professionali anche di alta specializzazione o elevata professionalità, incarichi conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità), con il definitivo abbandono della classificazione delle posizioni basata sulle posizioni ex DPR 384/90 di cui all'art. 1 del CCNL 1994-97, secondo biennio economico, ad eccezione di due momenti di salvaguardia per i titolari di modulo funzionale ex DPR 384/90 e i dirigenti equiparati per i quali la retribuzione di posizione contrattuale minima deve corrispondere, rispettivamente, a quella prevista per i dirigenti titolari di struttura semplice ed a quelli titolari di incarico professionale ex art. 27 comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000;

c) Incremento della retribuzione di posizione minima contrattuale, distintamente per gli anni 2002 e 2003, diversificato in relazione alle differenti tipologie di incarico ex art. 27 del CCNL 8 giugno 2000. Tali incrementi non sono riassorbibili dalla retribuzione di posizione variabile aziendale in godimento, in quanto riconosciuta per effetto della graduazione degli incarichi dirigenziali, sono pertanto aggiuntivi alla retribuzione di posizione complessiva in godimento alle diverse scadenze e vengono finanziati con oneri contrattuali nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili ed attraverso l'incremento del corrispondente fondo di cui all'art. 49;

d) Conglobamento, a decorrere dal 1° gennaio 2003, della Indennità Integrativa Speciale (I.S.S.) al trattamento economico tabellare;

e) Istituzione, a decorrere dal 31 dicembre 2003, del trattamento economico tabellare unificato e conglobamento della retribuzione di posizione minima contrattuale (fissa e variabile), decurtata dell'importo trasferito sul nuovo trattamento economico tabellare, in un'unica voce denominata "retribuzione di posizione minima contrattuale"

La problematica contrattuale del trattamento economico viene affrontata, negli articoli in esame e nei successivi articoli da 41 a 45 in relazione alle seguenti aree e profili dirigenziali nonché rapporti di lavoro:

1. Dirigenza sanitaria (Biologi, Farmacisti, Psicologi, Fisici e Chimici) con rapporto esclusivo;

2. Dirigenza sanitaria (Biologi, Farmacisti, Psicologi, Fisici e Chimici) a

rapporto non esclusivo;

3. Dirigenti con rapporti di lavoro ad esaurimento;

4. Dirigenza ruolo tecnico e professionale;

5. Dirigenza del ruolo amministrativo e dei dirigenti delle professioni sanitarie.

Tale differente separata trattazione nell'articolato contrattuale è determinata, principalmente, dai diversi valori di partenza del trattamento economico storico (in particolare la retribuzione di posizione minima fissa e variabile contrattuale) che, in relazione ai meccanismi di ricostruzione e ristrutturazione del trattamento economico introdotti dal nuovo CCNL determina: a) incrementi diversificati per le diverse aree, profili e rapporti di lavoro; b) un differente sistema di conglobamento e riassorbimento delle voci ai fini della determinazione, al 31 dicembre 2003, del tabellare unificato.

Ovviamente, in questa sede ci occuperemo del trattamento economico della dirigenza sanitaria (profili di Biologo, Farmacista, Psicologo, Chimico e Fisico), e pertanto degli articoli dal 35 al 38, analizzando anno per anno e con l'aiuto di tabelle e tavole sinottiche quali sono le variazioni del trattamento economico fondamentale e della struttura della retribuzione nel biennio contrattuale di riferimento.

Dal 1° gennaio 2002

A decorrere dal 1° gennaio 2002 il contratto(art. 35) prevede un incremento dello stipendio tabellare di Euro 70,40 lordi mensili, da corrispondere per tredici mensilità. Per effetto di tale incremento, lo stipendio tabellare viene rideterminato nella misura annua di Euro 21.141,56 (Euro 22.903,36 compreso il rateo di tredicesima mensilità).

Sempre dal 1° gennaio 2002 viene altresì incrementata la parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, in relazione alle differenti tipologie di incarichi di cui all'art. 27 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, che, per effetto di tale incremento risulta dalla stessa data come di seguito rideterminata:

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo Retribuzione di posizione decorrenza 1.1.2002 (in €)			
Tipologia	Valori minimi contrattuali		
	Fissa	Variabile	TOTALE
Direttore struttura complessa	8.614,59	4.204,47	12.819,06
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	6.888,92	3.634,30	10.523,22
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	6.888,92	3.634,30	10.523,22
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	5.914,81	2.520,30	8.435,11
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	3,606,76	4.828,35	8.435,11
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	1.349,71	2.166,02	3.515,73

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo Retribuzione di posizione decorrenza 1.1.2002 (in €)			
Tipologia	Valori minimi contrattuali		
	Fissa	Variabile	TOTALE
Direttore struttura complessa	6.818,43	2.102,23	8.920,66
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	5.805,74	1.817,15	7.622,89
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	5.805,74	1.817,15	7.622,89
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	5.141,31	1.260,15	6.401,46
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	3,831,14	2.414,17	6.245,31
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	1.332,91	1.083,01	2.415,92

Sulla scorta degli incrementi di cui agli articoli 35, 37 e 38 e tenuto conto della conferma dei valori economici della indennità di esclusività del rapporto di lavoro e della indennità di direzione di struttura complessa nelle misure già

fissate dal CCNL 8 giugno 2000, la retribuzione complessiva dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti per l'anno 2002 è, in relazione al rapporto di lavoro (esclusivo e non esclusivo), la seguente:

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo						
Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1.1.2002 (in €), comprensivo della 13a mensilità						
Tipologia	Tabellare	IIS	Pos.Minima Contrattuale	Ind.tà Esclusività	AdPersonam / Ind.SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	22.903,36	7.182,89	13.887,32	17.900,48	7.407,71	69.281,76
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	22.903,36	7.182,89	11.400,16	12.787,82	---	54.274,22
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	22.903,36	7.182,89	11.400,16	5.494,80	---	46.981,20
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	22.903,36	7.182,89	9.138,04	12.787,82	---	52.012,10
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	22.903,36	7.182,89	9.138,04	5.494,80	---	44.719,08
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	22.903,36	7.182,89	3.808,71	1.622,54	---	35.517,50
(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui						
Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo						
Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1.1.2002 (in €), comprensivo della 13a mensilità						
Tipologia	Tabellare	IIS	Pos.Minima Contrattuale	Ind.tà Esclusività	AdPersonam / Ind.SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	22.903,36	7.182,89	9.664,05	---	7.407,71	47.158,01
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	22.903,36	7.182,89	8.258,13	---	---	38.344,38
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	22.903,36	7.182,89	8.258,13	---	---	38.344,38
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	22.903,36	7.182,89	6.934,92	---	---	37.021,16
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	22.903,36	7.182,89	6.765,75	---	---	36.852,00
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	22.903,36	7.182,89	2.617,25	---	---	32.703,49
(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui						

Mentre le competenze arretrate spettanti per lo stesso anno, da corrispondere da parte delle aziende ed enti entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto sono le seguenti:

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo			
Arretrati spettanti per l'anno 2002 (in €)			
Tipologia	Incremento tabellare(1)	Incremento Retrib. Posizione (1)	Totale
Direttore struttura complessa	915,20	1.352,40	2.267,60
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	915,20	506,60	1.424,80
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	915,20	509,60	1.424,80
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	915,20	298,59	1.213,79
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	915,20	298,59	1.213,79
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	915,20	343,20	1.258,40
(1) Compreso il rateo di XIIIa mensilità			

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo			
Arretrati spettanti per l'anno 2002 (in €)			
Tipologia	Incremento tabellare(1)	Incremento Retrib. Posizione (1)	Totale
Direttore struttura complessa	915,20	603,57	1.518,77
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	915,20	379,17	1.294,37
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	915,20	379,17	1.294,37
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	915,20	325,00	1.240,20
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	915,20	325,00	1.240,20
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	915,20	325,00	1.240,20
(1) Compreso il rateo di XIIIa mensilità			

Dal 1° gennaio 2003

A partire dal 1° gennaio 2003 è previsto un ulteriore incremento dello stipendio tabellare di Euro 81,50 lordi mensili, da corrispondere per tredici

mensilità. Per effetto di tale incremento, oltre che del conglobamento a decorrere dalla stessa data della indennità integrativa speciale nella misura mensile di Euro 552,53 per tredici mensilità, lo stipendio tabellare viene rideterminato nella misura annua di Euro 28.750,00 (Euro 31.145,83 compreso il rateo di tredicesima mensilità). Dal 1° gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'Indennità Integrativa Speciale.

Sempre a partire dal 1° gennaio 2003, viene inoltre incrementata la parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, in relazione alle differenti tipologie di incarichi di cui all'art. 27 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, che, per effetto di tale incremento risulta dalla stessa data come di seguito rideterminata:

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo			
Tipologia	Retribuzione di posizione decorrenza 1.1.2003 (in €) Valori minimi contrattuali		
	Fissa	Variabile	Totale
Direttore struttura complessa	10.644,36	4.204,47	14.848,83
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	7.643,72	3.634,30	11.278,02
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	7.643,72	3.634,30	11.278,02
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	6.355,20	2.520,30	8.875,50
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	4.047,15	4.828,35	8.875,50
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	1.858,51	2.166,02	4.024,53

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo			
Tipologia	Retribuzione di posizione decorrenza 1.1.2003 (in €) Valori minimi contrattuali		
	Fissa	Variabile	Totale
Direttore struttura complessa	7.611,09	2.102,23	9.713,32
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	6.305,74	1.817,15	8.122,89
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	6.305,74	1.817,15	8.122,89
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	5.643,31	1.260,15	6.903,46
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	4.489,29	2.414,17	6.903,46
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	1.732,91	1.083,81	2.816,72

Sulla scorta degli incrementi di cui agli articoli 35, 37 e 38 e tenuto conto della conferma dei valori economici della indennità di esclusività del rapporto di lavoro e della indennità di direzione di struttura complessa nelle misure già fissate dal CCNL 8 giugno 2000, la retribuzione complessiva dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti per l'anno 2003 è, in relazione al rapporto di lavoro (esclusivo e non esclusivo) la seguente:

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo					
Treatmento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1.1.2003					
(in €), comprensivo del rateo di 13a mensilità					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	AdPersonam / Ind.SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	31.145,83	16.086,23	17.900,48	7.407,71	72.540,26
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	31.145,83	12.217,86	12.787,82	---	56.151,51
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	31.145,83	12.217,86	5.494,80	---	48.858,49
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	31.145,83	9.615,13	12.787,82	---	53.548,78
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	31.145,83	9.615,13	5.494,80	---	46.255,76
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	31.145,83	4.359,91	1.622,54	---	37.128,28
(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui					

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo					
Treatmento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1.1.2003					
(in €), comprensivo del rateo di 13a mensilità					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	AdPersonam / Ind.SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	31.145,83	10.522,76	---	7.407,71	49.076,31
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	31.145,83	8.799,80	---	---	39.945,63
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	31.145,83	8.799,80	---	---	39.945,63
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	31.145,83	7.478,75	---	---	38.624,58
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	31.145,83	7.478,75	---	---	38.624,58
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	31.145,83	3.051,45	---	---	34.197,28
(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui					

Mentre le competenze arretrate spettanti per lo stesso anno, da corrispondere da parte delle aziende ed enti entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto sono le seguenti:

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo			
Arretrati spettanti per l'anno 2003 (in €)			
Tipologia	Incremento tabellare(1)	Incremento Retrib. Posizione (1)	Totale
Direttore struttura complessa	1.974,70	3.551,32	5.526,02
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	1.974,70	1.327,30	3.302,00
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	1.974,70	1.327,30	3.302,00
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	1.974,70	775,68	2.750,38
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	1.974,70	775,68	2.750,38
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	1.974,70	894,40	2.869,10
(1) Compreso il rateo di XIIIa mensilità			

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo			
Arretrati spettanti per l'anno 2003 (in €)			
Tipologia	Incremento tabellare(1)	Incremento Retrib. Posizione (1)	Totale
Direttore struttura complessa	1.974,70	1.462,27	3.436,97
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	1.974,70	920,83	2.895,53
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	1.974,70	920,83	2.895,53
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	1.974,70	1.037,99	3.012,69
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	1.974,70	1.037,99	3.012,69
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	1.974,70	758,33	2.733,03
(1) Compreso il rateo di XIIIa mensilità			

CAPO V

NUOVI STIPENDI TABELLARI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEI QUATTRO RUOLI DAL 31 DICEMBRE 2003

Art. 41

Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13[^] mensilità, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti del comma 1 con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1, sono conglobate e riassorbite le seguenti voci :

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13[^] mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 41;

- per € 5.578,82 (€ 6.043,73 comprensiva della 13[^] mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 37 e 38 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;

- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo ed anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13[^] mensilità), lo stipendio tabellare annuo di cui dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 37;

- per € 4.024,53 (€ 4.359,91 comprensiva della 13[^] mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'art. 37 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;

- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51;

- per € 1.190,75 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale

Anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

- per € 493,07 (comprensivi della tredicesima mensilità) le risorse economiche regionali dell'art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 42

Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo tecnico e professionale. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^a mensilità, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti dei ruoli tecnico e professionale con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1, sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00, (€ 31.145,83 compresa la 13^a mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;

- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt 39 e 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49 e corrispondente fondo dell'art. 52;

- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e corrispondente fondo dell'art. 52.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti del comma 1 con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico ivi previsto sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^a mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;

- per € 3.990,13 (€ 4.322,64 comprensivi della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'art. 39 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e corrispondente fondo dell'art. 52;
- per € 579,24 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- per € 1.250,29 (comprensivi della tredicesima mensilità) le risorse economiche regionali dell'art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 43

Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo (art. 41 CCNL 10 febbraio 2004). Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^a mensilità, per i dirigenti delle professioni sanitarie del ruolo sanitario e per quelli del ruolo amministrativo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti del ruolo amministrativo con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^a mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;
- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'art. 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 52;

per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e corrispondente fondo dell'art. 52;

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^a mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 34;

- per € 4.300,46 (€ 4.658,83 comprensiva della 13^a mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'art. 40 con la relativa riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 49 e dal corrispondente fondo dell'art. 52;

- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la relativa riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 51 e del corrispondente fondo dell'art. 52;

- per € 493,09 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

- per € 1.000,24 (comprensivi della tredicesima mensilità), le risorse economiche regionali dell'art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti dei ruoli di cui al comma 1 assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 44

La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37, 39 e 40, dei dirigenti dei quattro ruoli, residua dopo l'applicazione degli artt. da 41 a 43, unificata nel valore indicato

nell'ultima colonna delle seguenti tavole:

Tavola A) - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo

Retribuzione di posizione in Euro					
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale al 30-12-2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.644,36	4.204,47	14.848,83	5.578,82	9.270,01
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.643,72	3.634,30	11.278,02	5.578,82	5.699,20
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.355,20	2.520,30	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente equiparato	4.047,15	4.828,35	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente < 5 anni	1.858,51	2.166,02	4.024,53	4.024,53	0,00

Tavola B) - Dirigenti del ruolo tecnico e professionale

Retribuzione di posizione in Euro					
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale al 30-12-2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	11.334,09	6.121,56	17.455,65	5.678,92	11.776,73
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.494,35	5.132,03	10.626,38	5.678,92	4.947,46
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.127,99	4.018,03	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45, c. 2 DPR 384/90.	3.508,24	4.637,78	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente equiparato	1.982,11	6.193,91	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente < 5 anni	1.982,11	2.008,02	3.990,13	3.990,13	0,00

**Tavola C) Dirigenti delle professioni sanitarie (art. 41 CCNL integrativo
10 febbraio 2004) e del ruolo amministrativo**

Retribuzione di posizione in Euro					
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale al 30-12-2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	11.373,69	5.702,20	17.075,89	5.678,92	11.396,97
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.613,39	5.132,03	10.745,42	5.678,92	5.066,50
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.370,19	4.018,03	8.388,22	5.678,92	2.709,30
Dirigente equiparato	2.189,71	6.198,51	8.388,22	5.678,82	2.709,30
Dirigente < 5 anni	2.189,71	2.110,75	4.300,46	4.300,46	0,00

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire ai sensi del comma 4 degli artt. 37, 39 e 40.

3. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

4. Nei confronti dei dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni (ai quali - dopo l'applicazione degli artt. 41, 42 e 43 - non è più corrisposta la retribuzione minima contrattuale conglobata nello stipendio) al compimento del quinquennio, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28 nonché la precisazione del comma 5 per i dirigenti delle tavole B) e C).

5. Per i dirigenti indicati nelle tavole B) e C) del comma 1 con oltre cinque anni di servizio, la retribuzione di posizione minima contrattuale ivi prevista è già comprensiva dell'incremento indicato nell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, senza ulteriore rideterminazione da parte delle aziende. Fermo restando il valore complessivo della retribuzione di posizione

delle tavole B) e C) del comma 1, il predetto incremento a decorrere dal 31 dicembre 2003 è comunque fissato in € 1.601,02 e conserva la natura e le finalità previste dal medesimo art. 11.

6. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

Art. 45

La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 38, comma 3, dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti già con rapporto di lavoro non esclusivo, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi dell'art. 38, comma 6:

Retribuzione di posizione in Euro					
Tipologia	Fissa	Variabile	Totale al 30-12-2003	Quota parte utilizzata per il tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	7.611,09	2.102,23	9.713,32	5.578,82	4.134,50
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.305,74	1.817,15	8.122,89	5.578,82	2.643,97
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	5.643,31	1.260,15	6.903,46	5.578,82	1.324,54
Dirigente equiparato	4.489,29	2.414,17	6.903,46	5.578,82	1.324,54

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già

attribuita e residua di cui all'art. 38, comma 4..

3. La retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente da attribuire dopo il primo inquadramento, per gli effetti dell'art. 28 in caso di conferimento di incarico di maggior valore economico deve essere sempre ridotta del 50% del proprio valore originario (vedere allegato 7 p. 3).

4. La retribuzione di posizione minima del comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.

6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro, per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'allegato n. 7 punto 3, secondo caso, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.

7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, si attribuisce la retribuzione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28.

8. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

9. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

Commento agli artt. da 41 a 45

A partire dal 31 dicembre 2003 e, pertanto, a scadenza di biennio economico, la nuova normativa contrattuale interviene con la modifica della struttura della retribuzione del dirigente sanitario attraverso:

- a) La ristrutturazione dello stipendio tabellare con il conglobamento, all'interno dello stesso, di una serie di elementi economici già patrimonio della retribuzione del dirigente;*
- b) L'individuazione di un'unica retribuzione di posizione minima contrattuale, che sostituisce la retribuzione di posizione fissa e variabile contrattuale, sino a quel momento riconosciuta al dirigente.*

Nuovi stipendi tabellari

Il nuovo stipendio tabellare dei dirigenti sanitari a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo viene pertanto rideterminato, a decorrere dal 31 dicembre 2003, in Euro 38.198,00 annui lordi. In tale importo è ricompreso il rateo della XIIIa mensilità e, pertanto, lo stipendio tabellare mensile dei dirigenti sanitari, spettante in busta paga, è pari ad Euro 2.938,31. Il predetto stipendio tabellare annuo è costituito dal conglobamento dei seguenti elementi retributivi:

Dirigenti sanitari a rapporto esclusivo e non esclusivo con anzianità di servizio pari o superiore a cinque anni.

▪ *Tabellare annuo in godimento al 30 dicembre 2003, determinato ai sensi dell'art. 35 comma 2 del CCNL e, pertanto, pari ad Euro 31.145,83 compresa la XIIIa mensilità e compresa la quota annua nell'intera misura della indennità integrativa speciale, pari ad Euro 7.182,88;*

▪ *Una quota di retribuzione di posizione minima contrattuale, pari ad Euro € 6.043,73, comprensivi del rateo di 13[^] mensilità. Il conglobamento di detta quota nel nuovo stipendio tabellare determina la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo di posizione, a valere sul fondo relativo all'anno 2004;*

Una quota di retribuzione di risultato, determinata in Euro € 1.008,44, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo di risultato, a valere sul fondo relativo all'anno 2004.▪

Dirigenti sanitari a rapporto esclusivo e con anzianità di servizio pari o superiore a cinque anni:

- *Tabellare annuo in godimento al 30 dicembre 2003, determinato ai sensi dell'art. 35 comma 2 del CCNL e, pertanto, pari ad Euro 31.145,83 compresa la XIIIa mensilità e compresa la quota annua nell'intera misura della indennità integrativa speciale, pari ad Euro 7.182,88;*

- *Una quota di retribuzione di posizione minima contrattuale, pari ad Euro € 6.043,73, comprensivi del rateo di 13[^] mensilità. Il conglobamento di detta quota nel nuovo stipendio tabellare determina la corrispondente riduzione in*

misura pro-capite del fondo di posizione, a valere sul fondo relativo all'anno 2004;

Una quota di retribuzione di risultato, determinata in Euro € 1.008,44, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo di risultato, a valere sul fondo relativo all'anno 2004;-

- € 1.190,75 finanziate attraverso le risorse della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

- € 493,07, comprensivi della tredicesima mensilità, finanziati attraverso le risorse economiche regionali integrative, che prevedono per tale finalità una quota fino a 5,06 Euro mensili pro-capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001

COSTRUZIONE DEL NUOVO TABELLARE (in Euro)		
Elemento retributivo	Dirigenti sanitari a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo e con anzianità > 5 anni	Dirigenti sanitari a rapporto di lavoro esclusivo e con anzianità < 5 anni
Elemento retributivo	23.962,95	23.962,95
Indennità Integrativa speciale	7.182,88	7.182,88
Retribuzione di posizione minima contrattuale	6.043,73	4.359,91
Retribuzione di risultato	1.008,44	1.008,44
Risorse da retribuzione Individuale di anzianità dirigenti sanitari cessati		1.190,75
Risorse integrative regionali		493,07
TOTALE	38.198,00	38.198,00

Il nuovo stipendio tabellare spetta nella medesima misura ai dirigenti assunti successivamente al 31 dicembre del 2003.

L'obiettivo del nuovo tabellare era quello di pervenire ad un unico valore tabellare per tutta la dirigenza del pubblico impiego.

La individuazione del nuovo tabellare attraverso i conglobamenti di differenti

elementi retributivi non comporta incrementi nella retribuzione dei dirigenti sanitari e, conseguentemente, diritto ad emolumenti arretrati se non per i dirigenti a rapporto esclusivo e con anzianità inferiore a cinque anni per i quali, dal 31 dicembre 2003, si determinerà un ulteriore incremento retributivo pari ad Euro 1.683,82 annue, comprensive della XIIIa mensilità.

Retribuzione di posizione minima contrattuale

A decorrere dal 31 dicembre del 2003 viene altresì unificata la retribuzione di posizione minima contrattuale, previa decurtazione dalla stessa degli importi conglobati nel nuovo tabellare. Per i dirigenti sanitari a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, la nuova retribuzione minima contrattuale è quella riportata nella seguente tabella:

Importi in Euro

Tipologia di incarico	Dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo	Dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	9.270,01	4.134,50
Dirigente con incarico di struttura semplice o ex titolare di modulo	5.699,20	2.643,97
Dirigente con incarico art. 27 c. 1 lett. C) CCNL 8 giugno 2000	3.296,58	1.324,54
Dirigente Equiparato	3.296,58	1.324,54
Dirigente con anzianità inferiore a 5 anni	0,00	0,00

Alla retribuzione di posizione minima contrattuale come sopra determinata va aggiunta la retribuzione di posizione variabile aziendale come scaturente a livello di ciascuna azienda o ente dalla procedure di graduazione delle posizioni dirigenziali ai sensi dell'art. 26 del CCNL 8 giugno 2000 e tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 40 dello stesso CCNL e della norma di interpretazione autentica contenuta nell'art. 24 del nuovo CCNL (cfr).

La retribuzione di posizione contrattuale è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni.

Nel caso di valutazione negativa e conseguente attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

Per i dirigenti sanitari con meno di cinque anni di anzianità, al compimento

del quinquennio ed a seguito di valutazione positiva, viene attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti derivanti dall'attribuzione di un incarico di direzione di struttura semplice.

La retribuzione minima è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Pur non comportando incrementi stipendiali diretti, il nuovo impianto economico derivante dalla ristrutturazione del tabellare e dalla unificazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, determina delle ricadute sul sistema retributivo individuabili in:

1. Incrementi specifici del tabellare e della posizione sulla parte fissa;
2. Spostamento di parti di retribuzione variabile sulla parte fissa
3. Ricadute sul trattamento previdenziale
4. Rivalutazione del lavoro straordinario.

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo					
Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 31.12.2003					
(in €), comprensivo del rateo di 13a mensilità					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	AdPersonam / Ind.SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	38.198,00	10.052,26	17.900,48	7.407,71	73.358,46
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	38.198,00	6.174,13	12.787,82	---	57.159,95
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	38.198,00	6.174,13	5.494,80	---	49.866,93
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	38.198,00	3.571,30	12.787,82	---	54.557,11
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	38.198,00	3.571,30	5.494,80	---	47.264,09
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	38.198,00	---	1.622,54	---	39.820,54
(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui					

Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo					
Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 31.12.2003					
(in €), comprensivo del rateo di 13a mensilità					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	AdPersonam / Ind.SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	38.198,00	4.480,13	---	7.407,71	50.085,84
Responsabile struttura semplice / Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	38.198,00	2.864,30	---	---	41.062,30
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	38.198,00	2.864,30	---	---	41.062,30
Dirigente con incarico ex art. 27 c 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà > 15 anni	38.198,00	1.434,92	---	---	39.632,92
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) o Dirigente Equiparato anz.tà fra 5 e 15 anni	38.198,00	1.434,92	---	---	39.632,92
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	38.198,00	---	---	---	38.198,00
(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione Individuale di Anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'Ind.tà di Struttura Complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9432,05 annui					

CAPO VI

BIENNIO 2002 - 2003

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE MANTENUTI AD ESAURIMENTO

Art. 46

Norma per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro a tempo parziale mantenuti ad esaurimento

1. Nei confronti dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti che hanno optato per il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale in atto all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000, il trattamento economico complessivo previsto dal presente contratto è decurtato in proporzione del *part time* a suo tempo convenuto con l'azienda o ente, ai sensi dell'art. 13.

2. L'orario concordato per il *part time* dei dirigenti del comma 1 non può essere rideterminato se non con il ritorno all'orario unico, con rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo, in applicazione dell'art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 e dell'art. 54 del presente contratto.

3. Al fine del comma 2, gli incrementi del fondo di cui all'art. 49 comma 4, avvengono in misura intera ma sono corrisposti proporzionalmente al *part time* e per la parte eccedente vengono temporaneamente accantonati nel medesimo fondo.

CAPO VII

INDENNITA'

Art. 47

Indennità per turni notturni e festivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l' indennità per lavoro notturno dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l' indennità per lavoro festivo dei dirigenti di cui all'art. 8, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

Commento all'art. 47

A decorrere dal 1° gennaio 2003 vengono riadeguati gli importi delle indennità per lavoro notturno e per lavoro festivo, ancora fermi negli importi previsti dall'art. 52 del DPR 384/90. L'indennità notturna passa, pertanto, ad Euro 2,74 (Lire 5.300) per ogni ora di servizio notturno prestato dalle 22 alle 6, mentre un turno di lavoro festivo viene remunerato, a decorrere dalla predetta data, con una indennità di Euro 17,82 (Lire 34.500) lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta ad Euro 8,91 (Lire 17.250) se le prestazioni sono di durata pari od inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

L'incremento delle indennità previsto nel presente articolo è finanziato tramite apposito impinguamento del fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro ed attraverso destinazione vincolata di quota parte delle risorse integrative regionali.

Indennità	Vecchio Importo (DPR 384/90)		Nuovo Importo Euro
	Lire	Euro	
Indennità oraria per servizio notturno	4.500	2,32	2,74
Indennità per servizio festivo (intera)	30.000	15,49	17,82
Indennità per servizio festivo (ridotta)	15.000	7,75	8,91

L'adeguamento delle indennità con la corresponsione dei relativi arretrati

maturati a decorrere dal 1° gennaio 2003 rientra fra quegli istituti a carattere automatico, già finanziati dal CCNL, per i quali l'amministrazione deve provvedere, ai sensi dell'art. 2 comma 3, entro il termine di 30 giorni dalla stipula dello stesso.

CAPO VIII

Art. 48

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi da I a VI del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 19, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

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

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità dell'art. 38; assegni personali dell'art. 39, comma 1 data la loro natura stipendiale; indennità dell' art. 41;
- del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico: artt. 3, 4 retribuzione minima contrattuale; art. 5 indennità di esclusività per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti; art. 11, comma 3, come interpretato dall'art. 37 comma 1 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004;

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

Commento all'art. 48

Riprendendo quanto già previsto dal CCNL 8 giugno 2000, la norma riconosce allo stipendio tabellare, ivi compreso il tabellare unificato ai sensi dell'art. 41 del CCNL, gli effetti dello stesso sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario (limitatamente ai dirigenti che hanno il diritto ad effettuarlo), sul trattamento ordinario di quiescenza, sia normale che privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio corrisposta dall'INPDAP, sull'assegno alimentare per i dirigenti sospesi dal servizio a seguito di procedimento penale, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

Gli effetti in questione si applicano sulla retribuzione complessiva in

godimento, nelle sue componenti fisse e variabili. Tali effetti si applicano inoltre, in considerazione della sua natura stipendiale, anche sull'indennità integrativa speciale, sino al suo conglobamento allo stipendio tabellare, nonché agli assegni personali pensionabili e non riassorbibili, alla indennità di struttura complessa ed alla indennità di esclusività del rapporto di lavoro.

I benefici economici in questione hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio contrattuale di parte economica, alla scadenza e negli importi previsti dalle disposizioni vigenti.

Agli effetti dell'indennità di premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e della speciale indennità in caso di morte del dirigente, prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale parte fissa e variabile prevista dagli artt. 37 e 38 ed unificata, a decorrere dal 31 dicembre 2003, nella retribuzione di posizione minima contrattuale (art. 44).

CAPO VIII

I FONDI AZIENDALI

Art. 49

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti, rispettivamente, dagli artt. 50 e 8, commi 2 e 3 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione di anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere c), d), e). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
- comma 3, lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere b) e d). La lettera c) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
- commi 4, 5, 7 e 8;
- il comma 6 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

3. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- comma 2, primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c) e d); secondo capoverso: lettera d); le lettere a), b) e c) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo o per aver esaurito gli effetti;
- comma 3 primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c); secondo capoverso: le lettere a), b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo; terzo capoverso.

4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 i fondi sono integrati con le modalità previste dalle seguenti norme:

- dall'art. 37, comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo;

- dall'art. 38, comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo;
- dall'art. 39, comma 4 per i dirigenti dei ruoli professionale e tecnico;
- dall'art. 40, comma 4 per i dirigenti del ruolo amministrativo e delle professioni sanitarie (art. 41 CCNL 10 febbraio 2004);
- dall'art. 46, comma 3.-

5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 il fondo del comma 1 previsto per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è decurtato - per ciascun dirigente - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione previsti nei dei commi 2 e 3 dell'articolo medesimo. Analogamente si procede per il secondo fondo previsto per tutti gli altri dirigenti ai sensi dei commi 2 e 3 degli artt. 42 e 43. Dalla medesima data, inoltre, entrambi i fondi del comma 1 sono altresì decurtati degli importi della rispettiva RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni di cui al comma 3 degli artt. 41, 42 e 43. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda nei predetti fondi non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

6. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12 e dell'art. 45, rimangono accreditate al fondo di loro pertinenza per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 3 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 54, comma 2.

Commento all'art. 49

Preliminarmente ai singoli commenti del presente articolo e dei due successivi, si ritiene opportuno precisare che tutta la materia dei fondi contrattuali è rimasta sostanzialmente immutata rispetto al CCNL 8 giugno 2000, sia dal punto di vista della tipologia e delle metodologie di costituzione dei diversi fondi, sia con riferimento alle loro modalità utilizzo, ivi comprese le possibilità di trasferimento temporaneo e definitivo da un fondo contrattuale all'altro.

La base di partenza (o ammontare consolidato o valore minimo di riferimento) per la costruzione dei fondi relativi al biennio 2002-2003 è rappresentato dal fondo consolidato al 31 dicembre 2001, comprensivo di tutti gli incrementi, sino alla predetta data, previsti dagli artt. 50, 51, 52 e 53 nonché dagli articoli 8 e 9 del CCNL 8 giugno 2000, I° e II° biennio economico e dall'art. 36 del

CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 (limitatamente al fondo per la retribuzione di posizione). Vengono inoltre confermate le modalità di incremento dei fondi già previste dal CCNL 8 giugno 2000, con le eccezioni e le specificità riportate di seguito nei commenti ai singoli articoli.

Vengono inoltre confermate fermo restando il principio intangibile della integrale utilizzazione di tali risorse in favore del personale nonché la regola del coinvolgimento diretto delle organizzazioni sindacali attraverso il modello relazionale della contrattazione - le possibilità di utilizzo flessibile dei fondi già previste dal CCNL 8 giugno 2000 e, in particolare:

- l'obbligo di utilizzo integrale del fondo di posizione e, pertanto, la assegnazione temporanea sul fondo di risultato di eventuali residui;
- flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo per il lavoro disagiato, con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione;
- nel dettaglio, la eventuale possibilità di trasferire in maniera irreversibile al fondo di posizione parte delle risorse già assegnate a quello del lavoro disagiato, sulla base di nuovi modelli organizzativi contrattati in sede decentrata e comportanti razionalizzazioni stabili dell'orario di lavoro e dei servizi di guardia e pronta disponibilità;
- possibilità di utilizzazione, temporanea o definitiva, nel fondo per la produttività collettiva di ulteriori risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di posizione e di lavoro disagiato;
- qualora le somme stanziare per il finanziamento di tutti e tre i fondi contrattuali non vengono utilizzati nel rispettivo esercizio economico, le stesse vengono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza. Non è più invece prevista la possibilità di storno di risorse fra fondo di risultato e fondo di posizione, in quanto l'art. 50 comma 6 del CCNL 8 giugno 2000 ha esaurito i propri effetti per espressa previsione dell'art. 49 comma 2 ultimo alinea del CCNL in esame.

Entrando nel merito delle modalità di finanziamento ed utilizzo del fondo di cui al presente articolo (**“Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa”**) l'incremento dell'ammontare consolidato al 31 dicembre 2001 avviene per la dirigenza sanitaria ed a decorrere dal 1° gennaio 2002 - sulla scorta dei seguenti elementi:

- una quota degli eventuali maggiori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale nell'area della dirigenza sanitaria. Tale possibilità di incremento del fondo di posizione viene, con il nuovo CCNL, legata alle eventuali determinazioni assunte dal coordinamento regionale di cui all'art. 9 dello stesso CCNL il quale, attraverso opportune e specifiche linee d'indirizzo, dovrà stabilire le metodologie di utilizzo delle quote di detti

minori oneri. E' evidenze che la riduzione stabile della dotazione organica deve risultare da provvedimenti formali di rideterminazione della dotazione organica stessa che, in ogni caso, restano sottoposti all'obbligo di confronto con le organizzazioni sindacali attraverso il modello relazionale della consultazione;

- *risorse derivanti da trasferimenti definitivi dal fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico. Tali risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati alla riorganizzazione;*

- *assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 229/99 e della conseguente ristrutturazione del trattamento fondamentale operata dal CCNL 8 giugno 2000, cessati dal servizio nel biennio 2002-2003;*

- *importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti sanitari cessati dal servizio negli anni 2002 e 2003;*

- *incremento necessario a sostenere - rispettivamente dal 1° gennaio 2002 e 1° gennaio 2003 - gli aumenti della retribuzione di posizione minima contrattuale prevista nelle tavole 2 e 3 degli articoli 37 e 38 del CCNL. Tale incremento scaturisce dal comma 5 degli stessi articoli 37 e 38, dove si prevede l'automatica rideterminazione del fondo di posizione attraverso aggiunta allo stesso della somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente e riguarda anche i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo parziale e mantenuti ad esaurimento. Con riferimento a quest'ultima fattispecie gli incrementi in questione avverranno per intero ma verranno corrisposti proporzionalmente al part time e per la parte eccedente verranno temporaneamente accantonati sul fondo medesimo.*

A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento dei differenti elementi economici finalizzato alla determinazione del nuovo tabellare (cfr. art. 41), il fondo di posizione viene decurtato: a) degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione che confluiscono sul tabellare unificato; b) degli importi della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) dei dirigenti cessati dal servizio, determinata in Euro 1.190,75 annue per il numero dei dirigenti con anzianità di servizio inferiore a cinque anni.

Si ritiene opportuno sintetizzare la procedura di determinazione del fondo di posizione nella seguente tavola sinottica, che illustra il procedimento sopra descritto sino alla determinazione del fondo di posizione consolidato al 31 dicembre 2003, che costituirà la base per la determinazione dei fondi contrattuali per il biennio 2004-2005 sulla scorta delle indicazioni che proverranno dal relativo CCNL II° biennio economico. Si precisa che nelle more della sottoscrizione del nuovo biennio economico, i fondi contrattuali

vanno opportunamente confermati negli importi già determinati per l'anno 2003 e consolidati al 31 dicembre dello stesso anno.

PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E PER L'INDENNITA' DI DIREZIONE DISTRUTTURA COMPLESSA	
Art. 49 Dirigenza Sanitaria	
Decorrenza	Elemento
1° gennaio 2002	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2001, determinato ai sensi dell'art. 50 e dell'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, I° e II° biennio e tenuto conto degli incrementi previsti dall'art. 36 del CCNL 22 febbraio 2004
1° gennaio 2002	B. Quota degli eventuali maggiori oneri derivanti per l'anno 2002 - dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale nell'area della dirigenza sanitaria (sulla scorta degli eventuali indirizzi del coordinamento regionale di cui all'art. 9)
1° gennaio 2002	C. Risorse derivanti da trasferimenti definitivi dal fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico.
1° gennaio 2002	D. Incremento necessario a sostenere dal 1° gennaio 2002 gli aumenti della retribuzione di posizione minima contrattuale prevista nelle tavole 2 degli articoli 37 e 38 del CCNL (Incremento * nr. Dirigenti)
1° gennaio 2002	E. Assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale, cessati dal servizio nel corso del 2002 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2002, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)
1° gennaio 2002	F. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2002 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2002, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)
1° gennaio 2003	G. Quota degli eventuali maggiori oneri derivanti per l'anno 2003 - dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale nell'area della dirigenza sanitaria (sulla scorta degli eventuali indirizzi del coordinamento regionale di cui all'art. 9)
1° gennaio 2003	H. Ulteriori risorse derivanti da trasferimenti definitivi dal fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico.
1° gennaio 2003	I. Incremento necessario a sostenere dal 1° gennaio 2003 gli aumenti della retribuzione di posizione minima contrattuale prevista nelle tavole 3 degli articoli 37 e 38 del CCNL (Incremento * nr. Dirigenti)
1° gennaio 2003	L. Assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale, cessati dal servizio nel corso del 2002 (importo decurtato della somma già prevista al punto E.)

PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E PER L'INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Art. 49 Dirigenza Sanitaria

Decorrenza	Elemento
1° gennaio 2003	M. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2002 (importo decurtato della somma già prevista al punto F.)
1° gennaio 2003	N. Assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale, cessati dal servizio nel corso del 2003 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2003, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)
1° gennaio 2003	O. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2003 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2002, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)
1° gennaio 2003	P. Assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale, cessati dal servizio nel corso del 2003 (importo decurtato della somma già prevista al punto L.)
1° gennaio 2003	Q. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2003 (importo decurtato della somma già prevista al punto M.)
1° gennaio 2003	R. a DETRARRE importi annui pro-capite che confluiscono sul tabellare unificato (art. 41 comma 2 e 3) * nr. Dirigenti a rapporto esclusivo e non esclusivo in servizio alla stessa data
1° gennaio 2003	S. a DETRARRE importi della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) dei dirigenti cessati dal servizio, (pari ad Euro 1.190,75 annue per il numero dei dirigenti con anzianità di servizio inferiore a cinque anni in servizio al 31 dicembre 2003.

FONDO DI POSIZIONE CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2003 = \sum (A:S)

Il fondo di posizione finanzia le seguenti voci del trattamento fondamentale ed accessorio del dirigente sanitario:

- *Retribuzione di posizione minima contrattuale fissa e variabile, compresi gli incrementi di cui agli artt. 37 e 38*
- *Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003;*
- *Retribuzione di posizione variabile aziendale, sulla scorta della graduazione delle funzioni operata in ambito aziendale e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000 e dall'allegato 7 del*

contratto in esame;

- *Indennità incarico di direzione di struttura complessa (confermata negli importi previsti dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000);*
- *Specifico trattamento economico.*
- *Assegno personale per i dirigenti di II° livello con incarico quinquennale al 30 luglio 1999*

A completamento dell'esame dell'art. 49 si richiama, infine, il comma 6 dello stesso articolo, che concerne le modalità di utilizzo dei fondi di posizione e di risultato nel caso di passaggio di dirigenti sanitari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo. In tale ipotesi, le risorse che si renderanno disponibili per effetto dell'applicazione degli articoli 12 e 45 (penalizzazioni sul trattamento di posizione e di risultato), rimarranno accreditate al fondo di pertinenza per essere utilizzate prioritariamente per la determinazione del tabellare unificato per i dirigenti con anzianità inferiore a cinque anni, ove la RIA del personale cessato non risulti sufficiente per le medesime finalità ovvero, in caso di ulteriore avanzo a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. E' ovvio che in caso di ritorno del dirigente al rapporto esclusivo le predette risorse ritorneranno alle finalità originarie.

Art. 50

Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 9, comma 1 dei CCNL, dell'8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001.

2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1.

3. Con valenza per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2003, è incrementato complessivamente di € 11,22 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001. Il predetto importo è utilizzato come segue:

a) € 0,93 mensili (art. 47 del presente contratto);

b) € 10,29 mensili da destinare, all'interno del fondo per le condizioni di lavoro, alla quota parte prevista per il compenso del lavoro straordinario. Tale ultimo incremento è temporaneamente destinato a detto fondo sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva anche al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5.

4. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 53, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed, in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

Commento all'art. 50

Il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro viene rideterminato nell'importo consolidato al 31 dicembre 2001, ed incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2003 e con finanziamenti derivanti dalle risorse economiche regionali aggiuntive dell'importo di Euro 10,41 mensili per dodici mensilità al netto degli oneri riflessi e per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2001. Il predetto incremento è finalizzato: a) Euro 0,93 mensili (11,16 Euro annui) per il nr. di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001 per finanziare l'incremento a decorrere dal 1° gennaio 2003 dell'incremento della indennità per turni notturni e festivi prevista dall'art. 47 dello stesso CCNL; b) Euro 9,48 mensili (113,76 Euro annui) da destinare temporaneamente al fondo del trattamento accessorio in attesa del CCNL biennio economico 2004-2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva anche ai fini di una differente remunerazione dei servizi di guardia secondo quanto previsto dall'art. 16 comma 5 dello stesso CCNL.

Si riporta di seguito la procedura di determinazione del fondo per il trattamento accessorio, partendo dall'importo consolidato al 31 dicembre 2001 e sino al successivo consolidamento al 31 dicembre 2003, base per la determinazione dei fondi contrattuali per il biennio 2004-2005 sulla scorta delle indicazioni che proverranno dal relativo CCNLII° biennio economico.

**PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO
LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO
Art. 50 Dirigenza Sanitaria**

Decorrenza	Elemento
1° gennaio 2002	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2001, determinato ai sensi dell'art. 51 e dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, I° e II° biennio.
1° gennaio 2002	B. A DETRARRE risorse trasferite definitivamente sul fondo di posizione, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico.
1° gennaio 2003	C. A DETRARRE ulteriori risorse trasferite definitivamente sul fondo di posizione, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico.
1° gennaio 2003	D. Incremento annuo Euro 11,16 per nr. dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001, finalizzato al finanziamento dell'incremento dell'importo della indennità notturna e festiva.
1° gennaio 2003	E. Incremento annuo Euro 113,76 per nr. dipendenti in servizio al 31 dicembre 2001.
FONDO DI POSIZIONE CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2003 = \sum (A:D)	

Il fondo in questione finanzia i seguenti elementi retributivi:

- *lavoro straordinario, tenendo conto della misura oraria rideterminata a decorrere dal 1° gennaio 2003 in € 19,23 per lo straordinario ordinario, € 21,60 in caso di lavoro notturno o festivo ed in € 24,96 per il lavoro straordinario notturno-festivo. Le predette tariffe restano invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al biennio economico 2004-2005. Resta confermata altresì l'abrogazione dell'istituto del lavoro straordinario per i dirigenti del ruolo sanitario con incarico di direzione di struttura complessa;*
- *indennità per servizio notturno e festivo nelle misure previste dall'art. 47 del CCNL;*
- *indennità di rischio radiologico;*
- *indennità di bilinguismo e di profilassi antitubercolare, nelle misure previste dai DD.PP.RR. 270/87 e 384/90;*
- *compensi per attività didattica, nelle misure previste dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996;*
- *indennità di pronta disponibilità, con la conferma del comma 4 dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000, in base al quale la contrattazione integrativa, sulla scorta dei modelli organizzativi adottati in relazione agli istituti dell'orario di lavoro, dei servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità e non sperimentale, potrà stabilire in presenza delle risorse sullo specifico fondo l'incremento dell'importo minimo della indennità di pronta disponibilità, in atto fissato in € 20,69.*

TARIFFE ORARIE PER LAVORO STRAORDINARIO

Retribuzione oraria base (+ 15%)	Euro 19,13
Retribuzione oraria straordinario notturno o festivo (+ 30%)	Euro 19,13
Retribuzione oraria straordinario notturno-festivo (+ 50%)	Euro 24,96

Le tariffe decorrono dal 1° **gennaio 2003** e rimangono invariate fino all'entrata in vigore del II° biennio economico

Art. 51

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L'art. 52, commi 1 e 2 e l'art. 9 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 previsto per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati sono quelli consolidati al 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:

- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;
- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato.

Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dagli artt. 41, 42 e 43, il fondo è decurtato degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato utilizzata per ciascun dirigente dei quattro ruoli indicati nei medesimi articoli, commi 2 e 3 terzo alinea.

4. In caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

Commento all'art. 51

Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale viene rideterminato nell'importo consolidato al 31 dicembre

2001, ed incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2002 sulla scorta dei seguenti elementi:

A)- economie di gestione espressamente derivanti da effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o ottimizzazione delle attività, accertate a consuntivo per gli anni 2001 e 2002 e certificate dai nuclei di valutazione e dal collegio sindacale;

B)- risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 nonché da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale;

C)- fino all'1% del monte salari anno 2001 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio per gli anni 2001 e 2002, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci ovvero a seguito della realizzazione annuale di programmi correlati ad incrementi qualitativi di attività del personale, concordati fra Regione e singole aziende e finalizzati al pareggio di bilancio. La verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati è affidata al nucleo di valutazione e rappresenta la condizione necessaria per la erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato correlati alle risorse di cui al presente punto.

A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento dei differenti elementi economici finalizzato alla determinazione del nuovo tabellare (cfr. art. 41), il fondo di risultato viene decurtato dell'importo annuo pro-capite di Euro 1.088,44 che confluisce sul tabellare unificato.

Resta confermata la possibilità di utilizzo anche temporaneo (e pertanto non sono esclusi, in via di principio e tramite la contrattazione integrativa, trasferimenti definitivi) nel fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di posizione (art. 49) e del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 50).

A completamento dell'esame dell'art. 51 si richiama il comma 6 che precisa che in caso di passaggio dei dirigenti sanitari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto del non riconoscimento totale della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 12 comma 2, rimangono accreditati al fondo stesso.

Si riporta di seguito la procedura di determinazione del fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale, partendo dall'importo consolidato al 31 dicembre 2001 e sino al successivo consolidamento al 31 dicembre 2003, base per la determinazione dei fondi contrattuali per il biennio 2004-2005 sulla scorta delle indicazioni che proverranno dal relativo CCNLII° biennio economico.

PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
Art. 51 Dirigenza Sanitaria

Decorrenza	Elemento
1° gennaio 2002	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2001, determinato ai sensi dell'art. 52 e dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, I° e II° biennio
1° gennaio 2002	B. Economie di gestione derivanti da effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o ottimizzazione delle attività, accertate a consuntivo per l'anno 2001
1° gennaio 2002	C. Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 nonché da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale
1° gennaio 2002	D. Incremento fino all'1% del monte salari anno 2001 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio per l'anno 2001, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci
FONDO DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2002 = \sum (A:D)	

Decorrenza	Elemento
1° gennaio 2003	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2001, determinato ai sensi dell'art. 52 e dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, I° e II° biennio
1° gennaio 2003	B. Economie di gestione derivanti da effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o ottimizzazione delle attività, accertate a consuntivo per l'anno 2002
1° gennaio 2003	C. Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 nonché da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale
1° gennaio 2003	D. Incremento fino all'1% del monte salari anno 2001 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio per l'anno 2002, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci
FONDO DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2003 = \sum (A:D)	

Decorrenza	Elemento
1° gennaio 2002	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2001, determinato ai sensi dell'art. 52 e dell'art. 9 del CCNL 8 giugno 2000, I° e II° biennio
31 dicembre 2003	B. A DETRARRE importi annuo pari ad Euro 1.008,44 pro-capite che confluisce sul tabellare unificato (art. 41 comma 2 e 3) * nr. Dirigenti a rapporto esclusivo e non esclusivo in servizio alla stessa data
FONDO DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2003 = (A-B)	

Art. 52

Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 41 comma 9 e seguenti e 42, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004, per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applicano le medesime regole degli artt. 49, 50 e 51 per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.

Art. 53

Risorse economiche regionali

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione agli artt. 41, 42, 43 e 50, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% del monte salari 2001.

2. Tali risorse sono così utilizzate:

a) dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti (per i quali lo 0,32 è equivalente complessivamente a € 15,47 mensili pro capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) nella misura di € 11,22 per le finalità dell'art. 50 e per € 4,25 mensili sul trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio dell'azienda o ente;

b) dirigenti delle professioni sanitarie, del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo (per i quali lo 0,32 è equivalente a € 13,04 mensili pro capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) tutto per il trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio delle aziende o enti.

3. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti:

- per il trattamento economico fondamentale, calcolandole sulla base della misura pro capite espressamente prevista per ciascun dirigente dagli artt. 41, 42 e 43 ed erogandone, comunque, il relativo importo ai dirigenti interessati dal 31 dicembre 2003, decorrenza fissata per il nuovo stipendio tabellare;

- per l'applicazione dell'art. 50. In questo caso l'ammontare del finanziamento aggiuntivo si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dalla citata norma ed al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi previsti sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1.

Commento all'art. 53

L'articolo in questione individua le modalità di utilizzo delle risorse economiche integrative, pari allo 0,32% del monte salari per l'anno 2001, che le Regioni hanno messo a disposizione a decorrere dal 1° gennaio 2003 per integrare le risorse contrattuali determinate in relazione al tasso di inflazione programmata, al recupero fra inflazione reale ed inflazione programmata nonché quelle previste dalle leggi finanziarie nazionali.

Per quanto riguarda la dirigenza sanitaria (biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti) lo 0,32%, pari ad Euro 15,47 pro-capite, viene utilizzato per: a) incrementare il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (Euro 10,41) al fine di garantire l'incremento delle indennità notturne e festive e creare potenziali disponibilità per la remunerazione del servizio di guardia; b) per finanziare il nuovo stipendio tabellare conglobato di cui all'art. 41 per i dirigenti sanitari con anzianità inferiore a cinque anni.

La norma contrattuale introduce un obbligo per le aziende le quali dovranno inviare, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL una relazione sulle risorse economiche occorrenti per le finalità anzidette. In ogni caso e fermo restando il predetto adempimento, le aziende dovranno in ogni caso garantire la erogazione degli emolumenti correlati, adeguandosi e provvedendo entro trenta giorni dalla stipula del CCNL.

Art. 54

Norma finale

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

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

3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole di cui all'art. 12 ed alla presente norma.

Commento all'art. 54

L'articolo è assolutamente chiaro ed esaustivo nella sua enunciazione e non necessita pertanto di alcuna ulteriore forma di commenti ed approfondimenti.

PARTE III

NORME FINALI E TRANSITORIE

PARTE III

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 55 **Conferme**

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 63 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000:

- CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;
- CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996 1997;
- CCNL integrativo del 4 marzo 1997;
- CCNL integrativo del 1 luglio 1997;
- CCNL integrativo del 5 agosto 1997;
- CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 1999 per la parte economica;
- CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001 per la parte economica;
- CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari, anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;
- CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 61 comma 2 lett. a) del CCNL 1994-1997 dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN del 5 dicembre 1996;
- CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Art. 56 **Disapplicazioni**

1. Le disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.

2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'Aran previo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

N.B. : sostituisce il D.M. 31 marzo 1994 allegato al CCNL 5 dicembre 1996
(pubblicato in G.U. n. 84 del 10 aprile 2001)

ALLEGATO N.1
Codice di comportamento dei dipendenti delle
pubbliche amministrazioni
(Decreto 28 novembre 2000)

Articolo 1
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2
Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni,

anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Articolo 3

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Articolo 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5

Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6

Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o

stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Articolo 7

Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10

Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria

spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Articolo 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

ALLEGATO N. 2

In riferimento all'art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia di unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista per la parte afferente il presente contratto, nel laboratorio analisi e radiodiagnostica degli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee ex interdivisionale può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18.

**TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER PARTICOLARI ISTITUTI
AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

	TRATTAMENTO FONDAMENTALE				TRATTAMENTO ACCESSORIO							ALTRE VOCI		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Stipendio Base + IIS	RIA (1)	Retrib. di posizione minima contrattuale	Assegni personali (2)	Retribuz. di posizione variabile Aziendale (3)	Indennità di incarico di struttura Complessa (4)	Retribuz. di risultato (5)	Spec. trattam. economico ove in godimento quale ass. personale (6)	Pronta disponib., straordin., indennità Nott.-Fest.	Rischio Rx (7)	Bilinguismo	Indennità prof/lassi Anti-tuberc.	Indennità di Esclusività	Assegno Nucleo fam. (1)
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astenzione obbligatoria e primi 30 gg. Astensione facoltativa (8)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astenzione facoltativa dopo i primi 30gg. (9)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Sospensione cautelare in caso di procedim. penale (fino al 30.12.2003) (10)	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Sospensione cautelare in caso di procedim. penale (dal 31.12.2003) (10)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
Indennità mancata preavviso	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluz. Consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO

NOTE: =1) Ove spettante. =2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 36 c.3, dall'art. 39 c.1 lett. b) e c.3 del CCNL 8.06.2000. =3) Compresa la maggiorazione dell'art. 40 c.9 del CCNL 8.06.2000 nonché dell'art. 11 c.3 CCNL 8.06.2000 II biennio economico. =4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 31.07.1999. =5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo. =6) Ove in godimento ai dirigenti già di ex II livello - art. 39 c.2 CCNL 8.06.2000. =7) Spetta ai destinatari dell'art. 29 c.1 del CCNL integrativo 10.02.2004. =8) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro i primo triennio di vita del bambino. =9) Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'art. 2 del D.Lgs 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'art. 34 del D.Lgs 151/2001. =10) Nella misura del 50%.

ALLEGATO N. 4

In relazione all'art. 24, comma 11, si propone un esempio di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva definita dopo la graduazione delle funzioni. Nel presente caso sono presi in considerazione un dirigente già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente già ex X livello qualificato incaricato di struttura complessa nel settembre 2000 (cioè successivamente all'entrata in vigore dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000) con graduazione delle funzioni portata a termine dall'azienda il 1 gennaio 2001. L'esempio è riportato in milioni di lire, trattandosi di interpretazione autentica che retroagisce a periodo antecedente l'entrata in vigore dell'euro.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale tavola all. 1 CCNL 5 dicembre 1996 (31 dicembre 1997)		Totale	Valore complessivo della retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni in azienda (1 gennaio 2001)	Composizione complessiva retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni (1 gennaio 2001)		
	Parte Fissa	Parte Variabile			Parte Fissa	Parte Variabile	Variabile Aziendale
Dirigente di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	22.404.000	30.000.000	14.263.000	8.141.000	7.596.000
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	11.283.000	7.037.000	18.320.000	30.000.000	11.283.000	7.037.000	11.680.000

Dall'esempio si evince che:

- la retribuzione di posizione minima contrattuale (stabilita al 31 dicembre 1997 dalla tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996 II biennio) è assorbita nel valore complessivo dell'incarico risultante dalla graduazione delle funzioni (nell'esempio si ipotizza come avvenuto per la prima volta al 1 gennaio 2001) e non si sovrappone ad esso ma ne costituisce una parte anticipatamente attribuita dal contratto;
- la cosiddetta variabile aziendale può essere corrisposta in misura diversa a seconda della posizione di incarico di provenienza, configurandosi il nuovo come una promozione, un tempo ottenuta mediante il concorso e, nell'attuale sistema di qualifica unica, mediante appunto il conferimento di incarico;
- l'unica garanzia riguardante la retribuzione di posizione minima contrattuale è che il valore complessivo dell'incarico non può scendere al di sotto di essa. Nell'esempio citato, la graduazione delle funzioni non avrebbe potuto determinare un valore complessivo dell'incarico di struttura complessa inferiore a L. 22.404.000 mantenendo, ad es., la differenza come assegno *ad personam*. In tal caso il dirigente proveniente dalla posizione di incarico sottostante avrebbe guadagnato solo L. 4.084.000 e nulla sarebbe stato dovuto al dirigente già di struttura complessa;

- nella determinazione della retribuzione complessiva di posizione si deve tener conto della disponibilità del relativo fondo dove grava anche la retribuzione di posizione minima contrattuale.

ALLEGATO N. 5

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione agli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio o afferenti ai ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri

ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 26, comma 3, le parti ritengono che siano deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

ALLEGATO N. 6

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA I

A) Dirigenti a rapporto esclusivo (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
<i>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</i>	<i>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</i>
Stipendio tabellare (art. 35 CCNL integrativo 10.02.2004)	Stipendio tabellare (art. 35, CCNL integrativo 10.02.2004)
Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.06.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.06.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.06.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.06.2000)
Assegno personale (art. 39, comma 1, CCNL 8.06.2000 ove dirigente II livello al 30.07.1999)	*****
Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.1996, II biennio)	Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.1996, II BIENNIO, integrate da artt. 3 e 4 CCNL 8.06.2000, II biennio)

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40CCNL 8.06.2000)

Retribuzione di risultato (art.62 CCNL 5.12.1996)

Retribuzione per particolari condizioni lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.06.2000)

Assegno per il Nucleo Familiare, ove spettante

Indennità incarico di struttura complessa (art. 41 CCNL 8.06.2000 per gli incaricati dal 31.07.1999)

Specifico trattamento economico (art. 39 CCNL 8.06.2000) assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.07.1999, se in godimento

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.06.2000, II biennio economico)

Vedi nota conclusiva di Tavola 4

DIRIGENTI

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art.40CCNL 8.06.2000)

Retribuzione di risultato (art. 62 CCNL 5.12.1996)

Retribuzione per particolari condizioni lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.06.2000)

Assegno per il Nucleo Familiare, ove spettante

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Indennità di esclusività (art. 5 CCNL 8.06.2000, II biennio economico)

TAVOLA 2

B) Dirigenti a rapporto non esclusivo (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)

DIRIGENTI GIA' DI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO FONDAMENTALE
Stipendio tabellare (art. 35 CCNL integrativo 10.02.2004)	Stipendio tabellare (art. 35 CCNL integrativo 10.02.2004)
Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.06.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 38 CCNL 8.06.2000)
RIA, ove acquisita (at. 35 CCNL 8.06.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.06.2000)
Assegno personale (art. 39, comma 1, CCNL 8.06.2000 ove dirigente di II livello al 30.07.1999)	*****
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all.1 CCNL 5.12.1996, II biennio) ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1, CCNL 8.06.2000	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 47, comma 1 CCNL 8.06.2000
TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO
Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.06.2000), ridotta del 50% (art. 47, comma 1, lett. b) CCNL 8.06.2000)	Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.06.2000), ridotta del 50% (art. 47, comma 1, lett b) CCNL 8.06.2000)
Retribuzione per le particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.06.2000)	Retribuzione per le particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.06.2000)
Assegno per il Nucleo Familiare, ove spettante	Assegno per il Nucleo Familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;

- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;

- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto di lavoro non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4

TAVOLA 3

C) Dirigenti amministrativi, professionali, tecnici e delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO FONDAMENTALE
Stipendio tabellare (art. 35 CCNL integrativo 10.02.2004)	Stipendio tabellare (art. 35 CCNL integrativo 10.02.2004)
Indennità integrativa speciale (art. 35 CCNL 8.06.2000)	Indennità integrativa speciale (art. 35 CCNL 8.06.2000)
RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.06.2000)	RIA, ove acquisita (art. 35 CCNL 8.06.2000)
Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all. 1 CCNL 5.12.1996, II biennio e art. 11, comma 3, CCNL 8.06.2000, II biennio economico)	Retribuzione posizione minima, parte fissa e variabile (tabelle all-1 CCNL 5.12.1996, II biennio, integrate da artt. 3 e 4 CCNL 8.06.2000, II biennio ed art. 11, comma 3, medesimo CCNL, ove spettante)
TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO
Retribuzione posizione parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.06.2000)	Retribuzione posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 40 CCNL 8.06.2000)
Retribuzione di risultato (art. 62 CCNL 5.12.1996)	Retribuzione di risultato (art. 62 CCNL 5.12.1996)
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.06.2000)	Retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 35 e 51 CCNL 8.06.2000)
Assegno per il Nucleo Familiare, ove spettante	Assegno per il Nucleo Familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 41 CCNL 8.06.2000 per gli incaricati dal 30.12.1999)	*****

Vedi nota conclusiva di Tavola 4

TAVOLA 4

Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3

- Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda o ente. Per tale ragione anche dopo la predetta data, gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale. Ciò ad eccezione del caso in cui l'azienda o ente che ha conferito l'incarico non abbia adeguato sino al valore di L. 18.263.000 (pari a € 9.432,05) l'indennità di struttura complessa; in tal caso al dirigente di ex II livello che percepisce un assegno personale di L. 13.240.000 (pari a € 6.837,89) va attribuita la differenza fino al raggiungimento del valore della predetta indennità, differenza che è assoggettata alla medesima disciplina dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.
- La tredicesima mensilità, prevista dall'art. 39, comma 4, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.
- Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio, di cui alle tavole n. 1, 2 e 3, sono state aggiornate dai corrispondenti articoli 33 e seguenti del presente contratto.
- Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 37 a 40 del presente CCNL.
- La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2001. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l'IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle voci relative alla retribuzione di risultato indicate negli articoli di riferimento, nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette tavole n. 1, 2 e 3.

ALLEGATO N. 7

1

APPLICAZIONE DELL'ART 37 COMMA 4 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO
--

I ESEMPIO

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale né siano stati conferiti incarichi con retribuzione minima contrattuale superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole dell'art. 37 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi del medesimo articolo, comma 5.

II ESEMPIO

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

Situazione al 1 gennaio 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile			
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	1.000,00	440,39	9.875,50
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	2.000,00	440,39	10.875,50

III ESEMPIO

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo

incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico ex art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8 giugno 2000 sia stato "promosso" ad incarico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due dirigenti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro ex aiuto qualificato (dirigente con modulo) divenuto dirigente di struttura complessa nel settembre 2000. Processo di elaborazione dell'azienda:

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996)		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile			Parte Fissa	Parte Variabile		
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	-----	22.404.000	7.366,22	4.204,47	-----	11.570,69
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	12.428.000	7.037.000	2.939.000	22.404.000	6.418,52	3.634,30	1.517,87	11.570,69

Il passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono

state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002			Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento			Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-----	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	-----	12.819,06
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	11.570,69	1.248,37	7.666,89	3.634,30	1.517,87	12.819,06

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003			Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento			Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	8.614,59	4.204,47	-----	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	-----	14.848,83
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	7.666,89	3.634,30	1.517,87	12.819,06	2.029,77	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83

Dall'esempio si deduce che l'incremento contrattuale è attribuito in misura uguale ad entrambi i dirigenti, anche se il secondo ha raggiunto la retribuzione di posizione minima contrattuale con la variabile aziendale, pure in assenza della graduazione delle funzioni. Diversamente operando si sarebbero alterati gli equilibri raggiunti dalle aziende con l'applicazione dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

Tale retribuzione di posizione minima vale sino al 30 dicembre 2003.

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 30 dicembre 2003			Totale	Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003		Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)			Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-----	14.848,83	5.578,82	9.270,01	-----	9.270,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83	5.578,82	7.752,14	1.517,87	9.270,01

B) In questa ipotesi l'azienda ha proceduto alla graduazione delle funzioni e, quindi, i dirigenti hanno una retribuzione di posizione superiore alla minima contrattuale. Pertanto il dirigente di ex modulo funzionale che diventa dirigente di struttura complessa avrà una variabile aziendale "composta" come indicato nella tabella

Processo di elaborazione dell'azienda

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all.1 CCNL 5 dicembre 1996)		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile Aziendale	Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile Aziendale	Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile				Parte Fissa	Parte Variabile			
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	-----	7.596.000	30.000.000	7.366,22	4.204,47	-----	3.923,01	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	12.428.000	7.037.000	2.939.000	7.596.000	30.000.000	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70

II passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002				Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento				Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile Aziendale			Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile Aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-----	3.923,01	15.493,70	1.248,37	8.614,59	4.204,47	-----	3.923,01	16.742,07
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70	1.248,37	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003				Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento				Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	8.614,59	4.204,47	-----	3.923,01	16.742,07	2.029,77	10.644,36	4.204,47	-----	3.923,01	18.771,84
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07	2.029,77	9.696,66	3.634,30	1.517,87	3.923,01	18.771,84

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell' esempio risulterà così modificata:

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003				Totale	Parte Conglobata	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento		Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-----	3.923,01	18.771,84	5.578,82	9.270,01	3.923,01	13.193,02
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	3.923,01	18.771,84	5.578,82	7.752,14	5.440,88	13.193,02

A conclusione dell'esempio si rileva che esso è applicabile anche negli altri casi in cui il dirigente (equiparato o con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000) è “promosso” nel tempo ad incarico di struttura semplice e deve confrontarsi con altro dirigente già tale con il CCNL del 1996, sempre nel caso di parità di funzioni.

L'esempio sopra riportato per i dirigenti del ruolo sanitario è valido anche per i dirigenti degli altri ruoli di cui agli artt. 39 e 40.

IV ESEMPIO:

Questo esempio è riferito all'art. 44 comma 4 e riguarda i dirigenti con meno di 5 anni che a seguito della valutazione positiva maturino il diritto all'equiparazione. Agli stessi viene attribuito direttamente in base alla tabella A), B) o C) dell'articolo, la retribuzione minima ivi prevista per il dirigente equiparato è di € 3.296,58 per i dirigenti del ruolo sanitario, € 2.467,10 per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, € 2.709,30 per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo.

Esempio su ruolo sanitario

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 44, comma 4, con solo equiparazione o incarico lett. b art. 27 CCNL 8 giugno 2000
Dirigente ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-----	3.296,58

Nel caso in cui ai dirigenti del ruolo sanitario del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.699,20, in base alla tabella A dell'art. 44, agli stessi sarà attribuita la retribuzione di posizione minima di cui al precedente esempio, cui si aggiunge con la variabile aziendale la differenza tra le due retribuzioni di posizione minime. Naturalmente a queste voci si aggiungerà la variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su ruolo sanitario

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (Valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-----	3.296,58	2.402,62

In entrambi gli esempi la retribuzione di posizione è finanziata solo con il relativo fondo ma si sottolinea che la retribuzione di posizione minima del dirigente equiparato diventa nel futuro la retribuzione di posizione che accompagnerà il dirigente nella carriera e che dovrà essere garantita in caso di mobilità o vincita di concorso o incarico.

2

APPLICAZIONE DELL'ART 38 COMMA 4 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

L'articolo in oggetto riguarda i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra muraria ed hanno mantenuto tale opzione anche dopo il 14 marzo 2000 con conseguente perdita dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice ove conferito. La retribuzione di posizione minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente applicabile ed indicata nelle tavole dell'articolo 38. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%.

Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati alla propria retribuzione di posizione minima storica non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico

superiore (vedi esempio punto 1) perché perduto per effetto della mancata opzione.

L'esempio è pertanto formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione di posizione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del secondo esempio del punto 1, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

I passaggio

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale (tabella all.1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale	Retribuzione di posizione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile Aziendale	Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	differenze sui minimi	graduazione Funzioni		Parte Fissa	Parte Variabile			
Dirigente di ex struttura complessa	12.123.550	4.070.500	-----	3.798.000	19.992.050	6.261,29	2.102,23	-----	1.961,50	10.325,02
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	10.563.800	3.518.500	1.469.500	3.798.000	19.349.800	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,33

II passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima Dopo il 1° incremento				Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	differenze sui minimi	graduazione Funzioni			Parte Fissa	Parte Variabile	differenze sui minimi	parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	6.261,29	2.102,23	-----	1.961,50	10.325,02	557,14	6.818,43	2.102,23	-----	1.961,50	10.882,16
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,33	557,14	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	10.640,47

III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003		Parte variabile aziendale		Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento				Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	differenze sui minimi	graduazione Funzioni			Parte Fissa	Parte Variabile	differenze sui minimi	parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	6.818,43	2.102,23	-----	1.961,50	10.882,16	792,65	7.611,09	2.102,23	-----	1.961,50	11.674,82
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	10.640,47	792,65	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	11.433,12

IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003		Parte variabile aziendale		Totale	Parte Conglobata	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento		Totale
	Parte Fissa	Parte Variabile	differenze sui minimi	graduazione Funzioni			Parte Fissa	Parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	7.611,09	2.102,23	-----	1.961,50	11.674,82	5.578,82	4.134,50	1.961,50	6.096,00
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	11.433,12	5.578,82	3.133,86	2.720,44	5.854,30

3

ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 45 COMMI 3 E 6 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Nel presente punto si forniscono modalità applicative della norma in oggetto.

ICASO

L'esempio fornisce modalità applicative del comma 3 dell'art. 45 nei confronti di un dirigente del ruolo sanitario a rapporto non esclusivo nella posizione di equiparato al quale l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuirgli un incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale DPR 384 del 1990) a decorrere dall'1.1.2005.

In primo luogo si evidenzia che l'azienda deve definire la graduazione delle funzioni in modo obiettivo a prescindere dal rapporto di lavoro dei dirigenti e pertanto il valore complessivo di ciascun incarico è determinato come se tutti i dirigenti fossero a rapporto esclusivo. Ove l'incarico, così valutato, sia conferito al dirigente a rapporto non esclusivo preso a riferimento nel presente esempio, la metodologia per determinarne la retribuzione di posizione è la seguente:

a) - Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto **2** ipotesi A) potrebbe corrispondere al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 44 comma 1 tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad € 5.699,20. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola dell'art. 45, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta in parte come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.699,20 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo
(valore oggettivo dell'incarico)**

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 45, comma 3)	1.324,54	-----	1.324,54	1.319,43	2.643,97

b) - Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto **2** ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente del ruolo sanitario dell'articolo 44 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.699,20, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di € 2.000,00. La nuova retribuzione sarà costituita dalla retribuzione di posizione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge la variabile aziendale nella

misura del 50% così calcolata:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20
(Valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 45, comma 3)	1.324,54	-----	1.324,54	1.319,43 + 1000,00	3.643,97

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti del ruolo sanitario: uno a rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 44)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-----	3.406,27	2.292,93	5.699,20
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-----	1.324,54	1.319,43	2.643,97

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)
valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20
(Valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 44)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-----	3.406,27	2.292,93 + 2.000,00	6.699,20
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-----	1.324,54	1.319,43 + 1.000,00	3.643,97

II CASO

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purché in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 45, comma 6).

L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000. L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2.

Posizione	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazioni funzioni	TOTALE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazioni funzioni 50%	TOTALE
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa	8.023,47	-----	3.923,01	11.946,48	4.134,40	-----	1.961,50	6.095,90
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.505,60	1.517,87	3.923,01	11.946,48	2.643,97	1.490,43	1.961,50	6.095,90

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1

Con riferimento all'art. 20, il Comitato esprime il proprio parere esclusivamente sulla base degli atti e delle prove documentali prodotte dall'azienda, compresi i documenti presentati dagli interessati.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 2

In esito alle dichiarazioni a verbale n. 4 e n. 8 presentate dalle OOSS ed allegate al presente contratto, l'ARAN si impegna a relazionare al Comitato di Settore circa le valutazioni emerse nel corso del dibattito al fine di fornire elementi utili per l'esame delle questioni e l'avvio delle eventuali iniziative di competenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riguardo all'art. 1, comma 2 le parti esprimono il parere che alle fondazioni formate con capitale pubblico al 51%, le leggi regionali riconoscano la prevalente natura pubblica al fine di consentirne la permanenza nel comparto del SSN di cui al CCNQ del 18 dicembre 2002 e del CCNQ del 23 settembre 2004 con applicabilità dei relativi CCNL. Con riguardo alle flessibilità del rapporto di lavoro introdotte dai contratti vigenti ed, in particolare, con riguardo alla possibilità di stipulare contratti a termine regolati dall'art. 1 comma 3 del presente contratto (che rinvia al CCNL 5 agosto 1997) e dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 502 del 1992 (richiamato dall'art. 62 del CCNL 8 giugno 2000), le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali e, cioè, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 7, comma 6 del d.lgs. 165 del 2001, indicate nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In ordine all'art. 3 che riconferma il sistema delle relazioni sindacali dei CCNL 8 giugno 2000 e 10 febbraio 2004, le parti convengono che i trattamenti economici sono erogati solo a seguito di contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d.lgs. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In ordine all'art. 6, comma 1, lettera c), con riguardo alle articolazioni strutturali sovra aziendali le parti precisano di fare riferimento, ad esempio, ai modelli organizzativi toscani e veneti di istituzione delle cosiddette "aree vaste" senza esclusione di altri esempi simili che in futuro possano essere adottati dalle Regioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In riferimento all'art. 8, comma 1, la parti rammentano che è in corso di approvazione l'ipotesi di CCNQ siglata il 15 marzo 2005 per una nuova ripartizione dei permessi, distacchi e ad altre prerogative sindacali. In ordine al comma 3 le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d.lgs. n

165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riguardo al comma 1 dell'art. 9 le parti precisano che il termine “confronto” non indica un nuovo livello di relazioni sindacali rispetto a quelli previsti dall'art. 3, ma solo una modalità di svolgimento dei rapporti con le OO.SS. firmatarie del CCNL, che valorizza il sistema partecipativo cui è improntato il modello delle relazioni sindacali nella riforma del pubblico impiego anche nei casi in cui non siano previsti livelli negoziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all' art. 19, le parti chiariscono che l'istituto della sospensione è previsto allo scopo di evitare che, nelle more dell'accertamento della responsabilità penale del dirigente per i fatti addebitatigli, si proceda al suo licenziamento, al fine di evitare ulteriori danni morali e materiali che, in caso di proscioglimento pieno, darebbero luogo ad una azione risarcitoria. Dal momento che la sospensione è, comunque, un provvedimento grave, il comma 2 ne ammette il ricorso a condizione che vi sia stato un rinvio a giudizio e che i fatti contestati siano di gravità tale che accertati darebbero luogo al licenziamento. A tal fine la legge n. 97 del 2001, per alcuni casi prevede, in alternativa alla sospensione, anche il trasferimento. Le parti concordano, altresì, che la disapplicazione dell'art. 15 della legge n.55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento. Le parti, inoltre, per una più agevole lettura delle clausole dell'art. 19 rammentano con riguardo al comma 4, che la lettera a) del comma 1 dell'art. 15 della legge n. 55 riguarda i reati di associazione a delinquere legati al traffico di sostanze stupefacenti, produzione, fabbricazione e distribuzione delle medesime etc. La lettera b), limitatamente all'art. 316 e 316 bis, riguarda rispettivamente il peculato mediante profitto dell'errore altrui e la malversazione a danno dello Stato. La lettera c) riguarda l'abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diverso da quello indicato nella lettera b). La sospensione in questi casi è obbligatoria ove intervenga sentenza di condanna anche non definitiva. La lettera f) riguarda coloro che, con provvedimento definitivo sono stati sottoposti a misure di prevenzione perché indiziati di appartenere ad associazioni mafiose o camorristiche.

Con riguardo al comma 5, si rammenta che si tratta dei delitti contro la P.A.già

ricompresi nella legge n. 55 del 1990 ed ora oggetto dell' art. 3 della legge n. 97 del 2001 (peculato, concussione, corruzione per atto di ufficio o contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari o di persona incaricata di pubblico servizio). Con riferimento al comma 7, in caso di assoluzione, il dirigente rientra in servizio e sono ripristinati i suoi diritti. Ove il dipendente sospeso abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza, l'art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003 prevede un beneficio che consiste nel prolungamento o ripristino del rapporto di lavoro per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita quando viene emanata sentenza definitiva di proscioglimento “perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza del reato anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio e, comunque, nei cinque anni antecedenti l'entrata in vigore della presente legge”. Le modalità di esercizio del diritto e gli altri presupposti sono indicati nelle disposizioni normative il cui testo coordinato è contenuto nella legge 126 del 2004 (comma 57 bis della legge n. 350 del 2003). Infine, con riferimento al comma 10, si precisa che l'art. 5, comma 2 della legge 97 del 2001 prevede il licenziamento come pena accessoria nei reati citati nell'art. 3 della stessa legge ove vi sia stata la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riguardo alla mobilità tra amministrazioni diverse, le parti invitano le aziende ed enti a favorire in particolare quella delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute, nel rispetto del profilo di appartenenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'art. 23 il riferimento al triennio formativo effettuato dal CCNL, non muta la durata dello stesso in ragione del periodo di validità del contratto, il quale si limita a prevedere una tutela nei confronti dei dirigenti operanti nelle aziende che non hanno potuto garantire l'ECM, nell'arco della propria vigenza. Il contratto infatti non ha competenza sulle modalità minimi dei crediti formativi e gestione della parte sperimentale, materie tutte regolate dalle disposizioni ministeriali e regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 24, commi 6 e 7, le parti si danno reciproco atto che nel sistema del rapporto di lavoro privatizzato, vi è una sostanziale parità di posizione del datore di lavoro e del dirigente. Ne consegue che l'assenso richiesto dall'art. 13, comma 11 del CCNL 8 giugno 2000 per l'eventuale modifica di uno degli elementi del contratto individuale opera come

condizione di efficacia della modifica di un atto negoziale. L'apposizione di un termine per l'espressione di volontà del dirigente ha comunque il valore di dare certezza agli atti e comportamenti delle parti, ferme rimanendo tutte le tutele previste dalle vigenti disposizioni a favore del dirigente medesimo. L'apposizione del termine nel comma 5 dell'art. 28 ha un analogo valore ma, essendo l'incarico legato all'organizzazione aziendale, il mancato assenso nel termine previsto opera come condizione risolutiva del negozio, ferme sempre rimanendo le tutele a favore del dirigente con riguardo alla propria posizione. Con riguardo al comma 8 le parti richiamano le più recenti tabelle dell'Agenzia delle entrate, pubblicate sul supplemento ordinario alla G.U. n. 301 del 24 dicembre 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riguardo all'art. 26 le parti esprimono il parere che i due componenti del Collegio tecnico siano prescelti tra i direttori del SSN appartenenti alla stessa area, profilo e, ove prevista, disciplina, del dirigente oggetto di valutazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento all'art. 51, comma 2 nonché all'art. 24 comma 2 le parti ritengono opportuno sottolineare l'importanza di valorizzare tutte le potenziali modalità di incremento del fondo per la retribuzione di risultato con la piena attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 (richiamata dall'art. 52 comma 5 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000, confermato dal comma 2 dell'art. 51) applicabile al personale di tutte le pubbliche amministrazioni compresa la dirigenza dei quattro ruoli del SSN di cui alla presente area. In tal senso si inquadra la previsione dell'art. 24, comma 2 che trova applicazione nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51, commi 1 e 2.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con la presente le parti confermano le dichiarazioni congiunte:

- nn. 1, 3, 5, 6, 7 (a completamento della dichiarazione n. 4 del presente contratto) del CCNL 8 giugno 2000;
- le dichiarazioni congiunte nn. 1 e 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- le dichiarazioni congiunte numeri da 1 a 7 e n. 9, 10 e 13 del CCNL 10 febbraio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riguardo all'art. 20, comma 3, le parti ritengono opportuno che nel proprio regolamento di funzionamento il Comitato dei Garanti introduca norme sulla disciplina della *prorogatio* per garantire alla scadenza la continuità della propria attività per il periodo di tempo valutato come necessario per la riconferma o designazione dei nuovi componenti dell'organismo stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le parti esprimono il parere che al personale dirigenziale operante nei SERT venga erogata "l'indennità SERT".

Ciò in analogia con quanto previsto dal CCNL di lavoro del comparto Sanità (ex area livelli).

Preso atto della attuale indisponibilità economica, le parti concordano di prevedere tale beneficio al secondo biennio economico 2004 - 2005.

GIL FP
CISL FPS - COSIADI
UIL FPL
AUI
SINAFO
CONFEDIR SANITA'

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FPS - COSIADI, UIL FPL, CONFEDIR e CIDA/SIDIRSS in riferimento alla modifiche apportate con gli artt. 14 e 18, nel riconfermare la propria contrarietà su detti articoli in quanto le soluzioni alle problematiche ad essi sottese andrebbero ricercate nell'adeguamento delle dotazioni organiche ed in una diversa e più razionale organizzazione del lavoro, chiedono, per il principio di omogeneità ed equità, l'applicazione delle stesse modalità a tutti i dirigenti SPTA e al personale del comparto.

A tal fine si chiede l'immediata apertura dei relativi tavoli.

FP CGIL
CISL FPS - COSIADI
UIL FPL
CONFEDIR SANITA'
CIDA/SIDIRSS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le organizzazioni sindacali CISL FPS - COSIADI, CONFEDIR SANITA' e CIDA/SIDIRSS chiedono che l'art. 4 del CCNL integrativo del 1° luglio 1997 che prevede il mantenimento della retribuzione di anzianità dei dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale, vincitori del concorso a dirigente o che abbiano conseguito la nomina di dirigente a tempo determinato ex art. 15 del d.lgs.

502/1992 venga modificato al fine di garantire la salvaguardia della RIA anche ai dipendenti vincitori di concorso a dirigente proveniente da altri comparti.

CISL FPS - COSIADI
CONFEDIR SANITA'
CIDA/SIDIRSS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, Confedir Sanità, CIDA, AUPI, SINAFO e SNABI preso atto:

- dell'attuale impossibilità, da parte dell'ARAN, di prevedere, nel contratto, che la retribuzione di posizione aziendale sia valutabile nel calcolo dell'indennità premio di servizio in conformità a quanto già previsto per la dirigenza degli altri comparti;
- atteso che il Governo Dipartimento della Funzione Pubblica - e la Ragioneria Generale dello Stato, rispettivamente con nota n. 1396/10 del 26 marzo 1999 e con nota n. 128654 del 24 marzo 1999, hanno impartito all'INPDAP direttive finalizzate a considerare nella base di calcolo dell'Indennità Premio di Servizio dei dirigenti della Pubblica Amministrazione l'intera retribuzione di posizione;
- rilevato che la mancata inclusione nella base di calcolo dell'IPS della retribuzione di posizione variabile aziendale non può trovare giustificazione nella mancanza di risorse economiche per finanziare il pagamento del contributo su detta retribuzione a carico delle Aziende atteso che tale contributo è fissato nella misura esigua del 2,88% della base imponibile;
- considerato, altresì, che la retribuzione di posizione aziendale, unitamente a quella fissa e variabile minima, gravando su un fondo costituito in gran parte da voci retributive già assoggettate a contribuzione IPS ed alimentato in via permanente anche per effetto delle cessazioni dal servizio, deve ritenersi già finanziata al pari delle altre ai fini dell'indennità di che trattasi;
- ritenuto, inoltre, che la retribuzione di posizione aziendale, a fronte di altre voci quali "l'indennità di struttura complessa" e "l'indennità di rapporto esclusivo", ha carattere di generalità e rappresenta l'aspetto peculiare che più caratterizza la figura dirigenziale unica, differenziata non più in tre distinte qualifiche ma per l'incarico delle funzioni esercitate e per le connesse responsabilità, con la conseguenza dell'innegabile qualificazione sostanziale della medesima quale "retribuzione stipendiale";
- considerato che la portata della richiesta è, per importanza e valore, pari a quella dello stipendio unico e ne costituisce il completamento;

CHIEDONO

che venga rimossa, da parte degli Organi competenti, la disparità di trattamento con i dirigenti degli altri comparti per i quali l'indennità premio servizio è calcolata sull'intera retribuzione di posizione e che, a tal fine, l'ARAN si impegni a chiedere una specifica direttiva al Comitato di Settore.

CGIL FP
CISL FPS - COSIADI
UIL FPL
CONFEDIR SANITA'
CIDA SIDIRSS
AUPI
SINAFO
SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR SANITA' e CIDA:

- preso atto che la corresponsione dell'indennità di rapporto esclusivo nell'attuale definizione ai soli dirigenti biologi, chimici, fisici, farmacisti e psicologi della presente area contrattuale, costituisce una grave discriminazione nei confronti degli altri dirigenti della stessa area;
- rilevato, infatti, che lo svolgimento dell'attività in condizione di esclusività ed incompatibilità rappresenta un elemento caratteristico e peculiare del rapporto di lavoro di tutti i dirigenti;
- tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 3 del CCNL II biennio economico 2000/2001;
- ritenuto, pertanto, che la mancata parificazione dell'indennità in parola contrasta con il principio generale che a parità di livello di funzioni ai dirigenti della stessa area deve essere garantita pari retribuzione, principio rigorosamente applicato dal d.lgs. 229/1999 anche per gli stessi vertici amministrativo e sanitario delle aziende, ai quali è corrisposto lo stesso trattamento economico;

CHIEDONO

- che venga rimossa, da parte degli organi competenti dai vari livelli questa non più sostenibile situazione di disparità di trattamento che si riflette negativamente nei rapporti fra i dirigenti del SSN e non giova, purtroppo, alla costruzione di un clima sereno e collaborativo indispensabile per il buon funzionamento delle aziende;
- che, conseguentemente, venga parificato nel II biennio economico

2004/2005 il trattamento economico riferito a detta indennità.

CGIL FP
CISL FPS - COSIADI
UIL PL
CONFEDIR SANITA'
CIDA

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

Le Organizzazioni Sindacali CGIL, UIL, CISL, CONFEDIR SANITA', CIDA, AUIPI, SINAFO e SNABI evidenziano che l'attivazione della procedura di recesso a seguito dell'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti, deve essere fondata su elementi di particolare gravità, come già previsto dal comma 7 dell'art. 34 del CCNL 8.6.2000.

CONFEDIR SANITA'
CISL FPS - COSIADI
CIDA SIDIRSS
AUIPI
SNABI SDS
SINAFO

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

Le sottoscritte OO.SS. dichiarano che, con la sottoscrizione del presente CCNL, si omette di regolamentare le modalità di corresponsione degli onorari professionali in favore dei dirigenti profilo avvocati, in applicazione della legge professionale forense RDL n. 1578/1933, in palese ed ingiustificata disparità di trattamento con quanto previsto per i professionisti legali degli altri comparti del pubblico impiego (enti locali, enti pubblici non economici ecc.). Si auspica pertanto di pervenire ad una apposita regolamentazione, in armonizzazione con la normativa pattizia vigente per gli altri comparti, al fine di una giusta valorizzazione ed incentivazione dei professionisti legali del SSN.

CIDA SIDIRSS
CGIL FP
UIL FPL
CONFEDIR SANITA'
CISL FPS

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, Confedir Sanità, CIDA, AUIPI, SINAFO e SNABI preso atto:

- che il presente contratto ancora una volta non comprende la norma relativa all'individuazione del contributo a carico dell'Amministrazione per la previdenza complementare già prevista, per il personale del comparto, dal CCNL II biennio economico 2000-2001;
- rilevato che l'assenza di tale norma produce ulteriori ritardi nell'avvio della previdenza complementare dei dirigenti della presente area contrattuale con conseguenze negative per i dirigenti di recente assunzione che si vedono preclusa la possibilità di accedere al secondo pilastro previdenziale per far fronte alla progressiva ed inesorabile riduzione degli importi delle pensioni che verranno erogate dagli enti di previdenza obbligatoria,

esprimono una vibrata protesta

per la persistente omissione della norma indispensabile all'avvio della previdenza complementare;

CHIEDONO

che si provveda al riguardo non appena perverrà l'autorizzazione al finanziamento e comunque non oltre il CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

CGIL FP
CISL FPS
UIL FPL
CONFEDIR SANITA'
CIDA SIDIRSS
AUIPI
SINAFO
SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUIPI, SINAFO e SNABI-SDS N.9

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUIPI, SINAFO e SNABI-SDS , con riferimento agli istituti della guardia, pronta disponibilità, volumi prestazionali aggiuntivi a quelli ordinari e retribuzione dei medesimi tramite il ricorso all'art. 55 comma 2, fondato sulla libera professione intramoenia, quale istituto peculiare della dirigenza sanitaria, ritengono che i valori economici ivi

previsti rappresentino un significativo avanzamento verso il compiuto riconoscimento del disagio del lavoro dei dirigenti in orario notturno e festivo. Tale riconoscimento, a parere di AUPI, SINAFO e SNABI-SDS attiene alla peculiarità del ruolo di Farmacisti, Psicologi, Biologi, Chimici e Fisici, in omogeneità all'area medica, non preconstituendo condizione automatica di estensione a personale con diverso ruolo e responsabilità professionale.

AUPI
SINAFO
SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N. 10

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS, preso atto dell'andamento della trattativa per il rinnovo del CCNL 2002-2005, considerano necessario pervenire ad una revisione della struttura dei tavoli contrattuali, alla luce delle evidenze che l'attuale assetto risulta non riconoscere compiutamente la specificità dell'area sanitaria da un lato e dell'area professionale, tecnica ed amministrativa e delle professioni sanitarie dall'altra rispetto ad esigenze più complessive di armonizzazione con il comparto pur legittima, ma prospetticamente pregiudiziale per il riconoscimento del ruolo e delle specificità delle aree dirigenziali

AUPI
SINAFO
SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N. 11

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS, considerato il ruolo fondamentale dei servizi farmaceutici, chimici, diagnostici e terapeutici all'interno dei quali operano i dirigenti sanitari, nella necessaria integrazione con le aree di ricovero e cura, deplorano la tendenza presente in diversi contesti regionali ad ipotizzare sperimentazioni gestionali fondate sulla esternalizzazione selvaggia di funzioni assistenziali strategiche e determinanti sulla qualità delle prestazioni erogate ai pazienti.

Il preconcetto circa le presunte diseconomie delle attività direttamente gestite appare infondato se non correlato a condizioni di gestione imposte che non consentono ai servizi sanitari di esplicare appieno le elevate potenzialità professionali sia sul versante assistenziale sia su quello gestionale.

I servizi direttamente gestiti sono in grado di erogare attività, assumere responsabilità e svolgere funzioni nel rispetto delle condizioni di equilibrio tra

costi e ricavi, solo a fronte di una soddisfacente attribuzione di effettive risorse.

AUPI
SINAFO
SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N. 12

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS ,preso atto delle modalità previste per il ricorso all'istituto del recesso, considerando necessario pervenire a procedimenti attuativi dell'istituto che presuppongano l'obbligatorietà di ottenere comunque l'espressione formale del parere del Comitato dei garanti, prima che l'azienda possa procedere alla procedura finale di recesso del dirigente.

AUPI
SINAFO
SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N.13

Le OO.SS. della Dirigenza sanitaria AUPI, SINAFO e SNABI-SDS ,preso atto della attuale diffusa utilizzazione di personale assunto con rapporti precari (co.co.co, contratti a termine, ecc.), e del previsto ricorso contrattuale a modalità che prevedono diffusamente orari aggiuntivi per il personale in servizio, con aggravamento del disagio delle condizioni di lavoro, ritengono necessario riproporre una più complessiva strategia fondata sulla qualità e certezza dei livelli assistenziali che non può essere disgiunta da correlati livelli occupazionali stabili dei profili professionali della dirigenza.

AUPI
SINAFO
SNABI SDS

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPI N. 14

L'AUPI sottoscrive la dichiarazione congiunta n. 1 riaffermando la insoddisfazione per la mancata soluzione del problema collegato ai cd rapporti di lavoro atipici.

Si ribadisce la necessità di procedere ad una progressiva ma reale

sistematizzazione di questi rapporti di lavoro.

Non è accettabile continuare a garantire prestazioni che sono assolutamente ordinarie e routinarie, facendo ricorso a contratti di collaborazione temporanei.

Il ricorso a queste tipologie di rapporti di lavoro, oltre a mortificare le professionalità della Dirigenza sanitaria non garantisce il funzionamento dei servizi, la reale efficacia e garanzia delle prestazioni sanitarie erogate e dequalifica fortemente il servizio pubblico.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPIN. 15

L'AUPI, pur consapevole dei vincoli economici cui questo Contratto deve sottostare, ritiene che l'assenza di un riconoscimento economico (riconoscimento già concesso al personale del Comparto con gli artt. 26 e 27 del CCNL 2002 2005) per l'attività che i Dirigenti sanitari espletano nei SERT, diventa il segnale di una forte svalutazione di un'attività professionale deputata a dare risposte ad un'utenza particolarmente debole.

Tutto ciò in contrasto con le indicazioni contenute nel vigente Piano sanitario nazionale che individua questi come i settori sui quali maggiore deve essere l'investimento di risorse umane e professionali.

Questo Contratto non coglie l'occasione per diventare strumento di attuazione di una reale riforma dell'assistenza alla salute dei cittadini, ponendo la dovuta e necessaria attenzione alle tematiche relative all'assistenza territoriale.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUPIN. 16

In considerazione della bassa soglia di rischio psicofisico cui sono soggetti i Dirigenti e gli operatori che operano nei Servizi dedicati ad una utenza particolarmente debole (SERT, DSM, Assistenza Domiciliare, Oncologia, Hospice ecc....) ed al fine di riconoscere, la natura e qualità particolare dell'impegno professionale profuso, si ritiene necessario costituire nelle Aziende un gruppo pluridisciplinare formato da medici - psicoterapeuti, psicologi - psicoterapeuti e personale delle professioni sanitarie infermieristiche, per fornire agli operatori consulenza ed eventuale sostegno nei casi di *empairment* (deterioramento, riduzione) delle capacità professionali.

Questo a tutela della salute psichica degli operatori e per garantire uno standard ottimale di prestazioni professionali agli utenti.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUIP N. 17

L'AUPI ribadisce la necessità di procedere ad una rivisitazione dell'istituto del part time, anche alla luce della più recente normativa europea, ampliandone le possibilità di utilizzo dell'istituto ed eliminando gli attuali vincoli che limitano ai soli casi disagio fisico o psichico la possibilità di richiedere il part time.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE AUIP N. 18

La Ragioneria Generale dello Stato ha fornito i dati relativi al numero di incarichi di Direzione di Struttura Complessa e di Struttura Semplice conferiti ai dirigenti dei ruoli Sanitari, Professionali, Tecnici ed Amministrativi.

L'analisi di questi dati fa emergere con estrema chiarezza la enorme differenza di attribuzione di incarichi di Direzione di Struttura Complessa e Semplice tra la Dirigenza Sanitaria e quella Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

La Dirigenza Sanitaria risulta fortemente ed ingiustificatamente penalizzata nella attribuzione degli incarichi con una percentuale per i profili professionali dei Biologi, Chimici, Fisici, Farmacisti e Psicologi non raggiunge il 7%, a fronte di una percentuale che supera abbondantemente il 40% per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Alla luce di questi dati l'AUPI,

CHIEDE

che venga rimossa, da parte degli organi competenti, questa non più sostenibile situazione di disparità di trattamento che si riflette negativamente nei rapporti fra i dirigenti dei diversi ruoli del SSN, non giova alla costruzione di un clima sereno e collaborativo e soprattutto impedisce il corretto funzionamento delle Aziende.

AUPI

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR SANITA' N. 19

La Federazione Sindacale CONFEDIR-SANITA', premesso:

- che le risorse destinate all'incremento di posizione di parte fissa sono state destinate soltanto ai dirigenti sanitari di struttura complessa, come si può rilevare dai commi 2 e 3 dell'art.37 del CCNL;
 - che tale soluzione esclude tutti gli altri dirigenti sanitari, titolari di struttura semplice o con incarico professionale;
 - che ciò è avvenuto su richiesta esplicita ed irremovibile delle altre Organizzazioni Sindacali della dirigenza sanitaria e con il netto dissenso della scrivente, che inutilmente ha proposto una più equilibrata ripartizione;
- ritiene doveroso denunciare l'incresciosa situazione di sperequazione venutasi a determinare, che non trova riscontro nella dirigenza degli altri ruoli della stessa Area e, nel contempo, assumere l'iniziativa urgente di rimediare alle ingiustizie verificatesi in sede di stipula del CCNL del II biennio economico, che dovrebbe seguire a breve tempo.

L'iniziativa predetta potrà avere accoglimento soltanto se i dirigenti sanitari di ogni singola Azienda, iscritti e non, faranno pervenire nelle opportune sedi e nelle forme consentite l'invito perentorio a ripartire più equamente i benefici economici nel CCNL del II biennio economico.

Roma, 22 luglio 2005

CONFEDIR-SANITA'

PARTE ECONOMICA BIENNIO 2004 - 2005

(Ipotesi di accordo)

- **Disposizioni Generali**
- **Trattamento economico biennio 2004-2005**
- **Norme finali e transitorie**

*Il commento all'articolato è opera del
Dott. Giovanni Annino*

In data 9 marzo 2006 è stata siglata l'ipotesi di accordo relativa al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale relativa al biennio economico 2004-2005.

L'ipotesi di accordo non è stata sottoscritta dalle OO.SS. AUIPI, CGIL e CISL che hanno respinto la modifica al sistema degli incarichi, con la previsione di una ulteriore fascia che prevede come criterio di accesso l'anzianità di quindici anni, nonché la ripartizione non uniforme degli incrementi contrattuali fra i vari dirigenti.

PARTE ECONOMICA BIENNIO 2004 - 2005

(ipotesi di accordo)

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale, che concerne il periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005, riguarda la parte economica di tale biennio e si applica a tutti i dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

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

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

Commento all'art. 1

L'articolo conferma, in buona sostanza, la corrispondente norma del CCNL 3 novembre 2005 relativo al quadriennio normativo 2002-2005, I° biennio economico, con la precisazione che il CCNL in esame concerne il periodo 1° gennaio 2004 31 dicembre 2005 e riguarda la parte economica riferita a tale biennio.

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2004 - 2005

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Art. 2

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2004 - 2005

1. Dall'1 gennaio 2004 al 31 gennaio 2005, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli compresi i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico di cui all'art. 35 del CCNL stipulato il 3 novembre 2005, è incrementato di € 60,00 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 38.978,00.

2. Dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 81,00 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.031,00.

3. Nulla è innovato per i dirigenti di cui all'art. 46 del CCNL 3 novembre 2005.

CAPO II

BIENNIO 2004 2005 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI

Art. 3

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 44, comma 1, tavola A) del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa	9.270,01	795,36	10.065,37
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.699,20	420,72	6.119,92
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.296,58	420,72	3.717,30
Dirigente equiparato	3.296,58	158,28	3.454,86
Dirigente < 5 anni	0	110,88	110,88

2. A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	10.065,37	1.020,60	11.085,97
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.119,92	475,44	6.595,36
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.717,30	475,44	4.192,74
Dirigente equiparato	3.454,86	179,28	3.634,14
Dirigente < 5 anni	110,88	120,00	230,88

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.085,97	43,44	11.129,41
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.595,36	21,72	6.617,08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.192,74	21,72	4.214,46
Dirigente equiparato	3.634,14	32,40	3.666,54
Dirigente < 5 anni	230,88	12,00	242,88

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 5.639,19, parte variabile € 2.520,30 (divenuta di € 3.296,58 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 4.214,46 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività, è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico ove disponibile tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico

previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

Art. 4

La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 45, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, rimane fissata nei valori stabiliti dalla tavola ivi indicata al 31 dicembre 2003.

2. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole dell'art. 45 citato nel comma 1.

Art. 5

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola B) dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa	11.776,73	609,48	12.386,21
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.947,46	481,20	5.428,66
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente equiparato	2.467,10	222,84	2.689,94
Dirigente < 5 anni	0	222,84	222,84

2. A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.386,21	704,64	13.090,85
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.428,66	556,32	5.984,98
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente equiparato	2.689,94	257,64	2.947,58
Dirigente < 5 anni	222,84	257,64	480,48

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	13.090,85	96,72	13.187,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.984,98	76,32	6.061,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente equiparato	2.947,58	35,40	2.982,98
Dirigente < 5 anni	480,48	35,40	515,88

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla

retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 2.559,04 parte variabile € 4.637,78 (divenuta di € 2.467,10 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.452,54 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. a) del CCNL 3 novembre 2005 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico ove disponibile tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola B) dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601,02.

11. Con il presente contratto ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Art. 6

La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola C) dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa	11.396,97	592,08	11.989,05
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.066,50	498,24	5.564,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.709,30	405,48	3.114,78
Dirigente equiparato	2.709,30	245,16	2.954,46
Dirigente < 5 anni	0,00	245,16	245,16

2. A decorrere dal 1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.989,05	686,04	12.675,09
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.564,74	577,44	6.142,18
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.114,78	469,92	3.584,70
Dirigente equiparato	2.954,46	284,04	3.238,50
Dirigente < 5 anni	245,16	284,04	529,20

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.675,09	130,20	12.805,29
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.142,18	109,56	6.251,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.584,70	89,16	3.673,86
Dirigente equiparato	3.238,50	54,00	3.292,50
Dirigente < 5 anni	529,20	54,00	583,20

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 3.213,39, parte variabile € 4.018,03, (divenuta di € 2.709,30 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.673,86 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. a) del CCNL 3 novembre 2005 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico ove disponibile tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola C) dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601,02.

11. Con il presente contratto ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Commento agli artt. da 2 a 6

Le risorse destinate agli incrementi contrattuali relativi al biennio economico 2004-2005 ammontano al 4,31% del monte salari anno 2003, già previsto dalla Legge Finanziaria per l'anno 2004, incrementato di un ulteriore 0,80% sulla base dell'accordo Governo-Organizzazioni Sindacali del 27 maggio 2005.

Gli interventi sul trattamento economico per il biennio 2004-2005, sulla scorta delle risorse finanziarie disponibili come sopra determinate e con riferimento sia agli incrementi economici che alla ristrutturazione della retribuzione sono, in sintesi, costituiti da:

- a) Incremento del trattamento economico tabellare unificato alle scadenze del 1° gennaio 2004 e del 1° febbraio 2005 ;*
- b) Incremento della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, alle scadenze del 1° gennaio 2004, 1° febbraio 2005 e 31 dicembre 2005, diversificato in relazione alle differenti tipologie di incarico ex art. 27 del CCNL 8 giugno 2000. Tali incrementi non sono riassorbibili dalla retribuzione di posizione variabile aziendale in godimento, in quanto riconosciuta per effetto della graduazione degli incarichi dirigenziali, sono pertanto aggiuntivi alla retribuzione di posizione complessiva in godimento alle diverse scadenze e vengono finanziati con oneri contrattuali nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili ed attraverso l'incremento del corrispondente fondo di cui al successivo art. 9 del CCNL;*

La problematica contrattuale del trattamento economico viene affrontata, negli articoli in esame, in relazione alle seguenti aree e profili dirigenziali nonché rapporti di lavoro:

1. *Dirigenza sanitaria (Biologi, Farmacisti, Psicologi, Fisici e Chimici) con rapporto esclusivo;*
2. *Dirigenza sanitaria (Biologi, Farmacisti, Psicologi, Fisici e Chimici) a rapporto non esclusivo;*
3. *Dirigenti con rapporti di lavoro ad esaurimento;*
4. *Dirigenza ruolo tecnico e professionale;*
5. *Dirigenza del ruolo amministrativo e dei dirigenti delle professioni sanitarie.*

Tale differente separata trattazione nell'articolato contrattuale è determinata, principalmente, dai diversi valori di partenza del trattamento economico storico (in particolare la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata) che, in relazione ai meccanismi di ricostruzione e ristrutturazione del trattamento economico introdotti dal nuovo CCNL, determina incrementi diversificati per le diverse aree, profili e rapporti di lavoro.

Ovviamente, in questa sede ci occuperemo del trattamento economico della dirigenza sanitaria (profili di Biologo, Farmacista, Psicologo, Chimico e Fisico), e pertanto degli articoli 2, 3 e 4, analizzando anno per anno, alle diverse scadenze e con l'aiuto di tabelle e tavole sinottiche quali sono le variazioni del trattamento economico fondamentale e della struttura della retribuzione nel biennio contrattuale di riferimento.

Dal 1° gennaio 2004

A decorrere dal 1° gennaio 2004 il contratto (art. 2) prevede un incremento dello stipendio tabellare dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo pari ad Euro 60,00 lordi mensili, da corrispondere per tredici mensilità. Per effetto di tale incremento, lo stipendio tabellare viene rideterminato nella misura annua di Euro 38.978,00 compreso il rateo di tredicesima mensilità.

Sempre dal 1° gennaio 2004 viene altresì incrementata (art. 3) la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo, in relazione alle differenti tipologie di incarichi di cui all'art. 27 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000.

Dal 1° febbraio 2005

A decorrere dal 1° febbraio 2005 il contratto (art. 2) prevede un ulteriore incremento dello stipendio tabellare dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo pari ad Euro 81,00 lordi mensili, da corrispondere per tredici mensilità. Per effetto di tale incremento, lo stipendio tabellare viene rideterminato nella misura annua di Euro 40.031,00, compreso il rateo di tredicesima mensilità.

Sempre dal 1° febbraio 2005 viene altresì incrementata (art. 3) la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo, in relazione alle differenti tipologie di incarichi di cui all'art. 27 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000.

Dal 31 dicembre 2005

A decorrere dal 31 dicembre viene ulteriormente incrementata (art. 3) la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo, in relazione alle differenti tipologie di incarichi di cui all'art. 27 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000. Si riportano di seguito le tabelle e tavole sinottiche relative a:

- a) incrementi stipendi tabellare dal 1° gennaio 2004 e dal 1° febbraio 2005 e nuovi valori economici, alle stesse scadenze, dello stipendio tabellare;*
- b) incrementi retribuzione di posizione minima unificata al 1° gennaio 2004, al 1° febbraio 2005 ed al 31 dicembre 2005 e nuovi valori economici, alle medesime scadenze, della retribuzione di posizione minima unificata;*
- c) arretrati complessivi per il biennio 2004-2005;*
- d) retribuzione complessiva minima per i diversi profili dirigenziali nell'ambito dell'area della dirigenza sanitaria in conseguenza dei nuovi incrementi contrattuali*

A) - Incrementi stipendio tabellare e nuovi valori economici (importi in Euro)						
Tipologia	1° gennaio 2004			1° febbraio 2005		
	Incremento mensile	Incremento annuale (1)	Nuovo tabellare (1)	Incremento mensile	Incremento annuale (1)	Nuovo tabellare (1)
Direttore Struttura complessa	60,00	780,00	38.978,00	141,00	1.833,00	40.031,00
Responsabile struttura semplice \Dirigente ex titolare modulo anzianità > 15 anni	60,00	780,00	38.978,00	141,00	1.833,00	40.031,00
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	60,00	780,00	38.978,00	141,00	1.833,00	40.031,00
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett c) o Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	60,00	780,00	38.978,00	141,00	1.833,00	40.031,00
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett c) o Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	60,00	780,00	38.978,00	141,00	1.833,00	40.031,00
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anzianità < 5 anni	60,00	780,00	38.978,00	141,00	1.833,00	40.031,00

(1) Compreso il rateo di XIIIa mensilità

B) - Incrementi retribuzione di posizione minima contrattuale unificata e nuovi valori economici
(importi in Euro)

Tipologia	1° gennaio 2004		1° febbraio 2005		31° dicembre 2005	
	Incremento annuo	(1)-Nuovo valore annuo	Incremento annuo	(1)-Nuovo valore annuo	Incremento annuo	(1)-Nuovo valore annuo
Direttore Struttura complessa	795,36	10.065,37	1.020,60	11.085,97	43,44	11.129,41
Responsabile struttura semplice \Dirigente ex titolare modulo anzianità > 15 anni	420,72	6.119,92	475,44	6.595,36	21,72	6.617,08
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	420,72	6.119,92	475,44	6.595,36	21,72	6.617,08
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett c) o Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	420,72	3.717,30	475,44	4.192,74	21,72	4.214,46
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett c) o Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	158,28	3.454,86	179,28	3.634,14	32,40	3.666,54
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anzianità < 5 anni	110,88	110,88	120,00	230,88	12,00	242,88

(1) Escluso il rateo di XIIIa mensilità

C) - Arretrati complessivi biennio 2004-2005 (importi in Euro)

Tipologia	Anno 2004			Anno 2005			Totale arretrati biennio
	Tabellare	Posizione	Totale	Tabellare	Posizione	Totale	
Direttore Struttura complessa	780,00	861,64	1.641,64	1.757,00	1.882,24	3.639,24	5.280,88
Responsabile struttura semplice \Dirigente ex titolare modulo anzianità > 15 anni	780,00	455,78	1.235,78	1.757,00	931,22	2.688,22	3.924,00
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	780,00	455,78	1.235,78	1.757,00	931,22	2.688,22	3.924,00
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett c) o Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	780,00	455,78	1.235,78	1.757,00	931,22	2.688,22	3.924,00
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett c) o Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	780,00	171,47	951,47	1.757,00	350,75	2.107,75	3.059,22
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anzianità < 5 anni	780,00	120,12	900,12	1.757,00	240,12	1.997,12	2.897,24

**D) - Trattamento economico minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria
dal 1° gennaio 2004 comprensivo del rateo di 13a mensilità (importi in Euro)**

Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	Ad personam / ISC	TOTALE (1)
Direttore Struttura complessa	38.978,00	10.904,15	17.900,48	7.407,71	75.190,34
Responsabile struttura semplice\Dirigente ex titolare modulo anzianità > 15 anni	38.978,00	6.629,91	12.787,82	--	58.395,73
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	38.978,00	6.629,91	5.494,80	--	51.102,71
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (ex X livello anzianità > 15 anni)	38.978,00	4.027,08	12.787,82	--	55.883,90
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (ex X livello anzianità < 15 anni)	38.978,00	4.027,08	5.494,80	--	48.499,88
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (Dirigente equiparato anzianità >15 anni)	38.978,00	3.742,77	12.787,82	--	55.508,59
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni)	38.978,00	3.742,77	5.494,80	--	48.215,57
Dirigente con incarico ex art.27 c.1 lett d) anzianità < 5 anni	38.978,00	120,12	1.622,54	--	40.720,66

(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione individuale di anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'indennità di struttura complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9.432,05.

**D) - Trattamento economico minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria
dal 1° febbraio 2005 comprensivo del rateo di 13a mensilità (importi in Euro)**

Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	Ad personam / ISC	TOTALE (1)
Direttore Struttura complessa	40.031,00	12.009,80	17.900,48	7.407,71	77.348,99
Responsabile struttura semplice\Dirigente ex titolare modulo anzianità > 15 anni	40.031,00	7.144,97	12.787,82	--	59.963,79
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	40.031,00	7.144,97	5.494,80	--	52.670,77
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (ex X livello anzianità > 15 anni)	40.031,00	4.542,14	12.787,82	--	57.451,96
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (ex X livello anzianità < 15 anni)	40.031,00	4.542,14	5.494,80	--	50.067,94
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (Dirigente equiparato anzianità >15 anni)	40.031,00	3.936,99	12.787,82	--	56.755,81
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni)	40.031,00	3.936,99	5.494,80	--	49.462,79
Dirigente con incarico ex art.27 c.1 lett d) anzianità < 5 anni	40.031,00	250,12	1.622,54	--	41.903,66

(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione individuale di anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'indennità di struttura complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9.432,05.

D) - Trattamento economico minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 31 dicembre 2005 comprensivo del rateo di 13a mensilità (importi in Euro)					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	Ad personam / ISC	TOTALE (1)
Direttore Struttura complessa	40.031,00	12.056,86	17.900,48	7.407,71	77.396,05
Responsabile struttura semplice\Dirigente ex titolare modulo anzianità > 15 anni	40.031,00	7.168,50	12.787,82	--	59.987,32
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	40.031,00	7.168,50	5.494,80	--	52.694,30
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (ex X livello anzianità > 15 anni)	40.031,00	4.565,67	12.787,82	--	57.475,49
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (ex X livello anzianità < 15 anni)	40.031,00	4.565,67	5.494,80	--	50.091,47
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (Dirigente equiparato anzianità >15 anni)	40.031,00	3.972,09	12.787,82	--	56.790,91
Dirigente con incarico ex art.27 c. 1 lett c) (Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni)	40.031,00	3.972,09	5.494,80	--	49.497,89
Dirigente con incarico ex art.27 c.1 lett d) anzianità < 5 anni	40.031,00	263,12	1.622,54	--	41.916,66

(1) Al totale occorre aggiungere la Retribuzione individuale di anzianità, ove maturata, la retribuzione di posizione variabile aziendale, determinata sulla scorta della graduazione degli incarichi dirigenziali e la eventuale differenza dell'indennità di struttura complessa, fino all'importo max complessivo di Euro 9.432,05.

CAPO III

CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 7

Turni di guardia notturni

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

2. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art 9, commi 2 e 3 per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato n 1.

3. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'art. 10, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita.

4. Le Regioni, nei 30 giorni successivi, provvederanno ove necessario al riequilibrio dei fondi tra le Aziende ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, utilizzando a compensazione per la presente area dirigenziale le risorse indicate nei commi 2 e 3 dell'art. 9 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario.

5. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 47, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005.

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

diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

Commento all'art. 7

A decorrere dal 31 dicembre 2005, viene stabilito, in aggiunta alla indennità notturna prevista dall'art. 47, comma 1, del CCNL 3 novembre 2005, un compenso forfettario pari ad Euro 50,00 per ogni turno di guardia svolto al di fuori dell'orario di servizio. Tale compenso compete esclusivamente nel caso in cui il turno di guardia, svolto al di fuori dell'orario di servizio, non ha dato luogo ad altre forme di remunerazione quale, ad esempio, il pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia.

La predetta forma di remunerazione trova finanziamento nel fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro attraverso quota parte degli incrementi del fondo stesso previsti dai comma 2 e 3 del successivo art. 10 destinati, oltre che per le finalità di cui al presente articolo, anche per finanziare l'incremento del compenso orario delle prestazioni di lavoro straordinario.

CAPO IV

Art. 8 **Effetti dei benefici economici**

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

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

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 38; assegni personali previsti dall'art. 39, comma 1 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 41;

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

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

Commento all'art. 8

La norma è speculare all'art. 48 del CCNL 3 novembre 2005, cui si rimanda per il relativo commento.

CAPO V

I FONDI AZIENDALI

Art. 9

Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'art. 49 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 49.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. I fondi del comma 1, sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 3 e 5, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1, sono ulteriormente incrementati di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni. In particolare per il fondo dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti le predette risorse sono utilizzate anche per il riallineamento tra la retribuzione di posizione minima unificata del dirigente con meno di 5 anni e quello di anzianità inferiore al compimento del quinquennio determinatasi per effetto della tabella prevista dall'art. 3, comma 3.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1 sono incrementati di € 3,00 mensili (per tredici mensilità per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, al netto degli oneri riflessi) aggiuntivi rispetto al comma 4 per l'adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo stabilito dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000. Ove tali valori siano stati già raggiunti l'incremento rimane in ciascuno dei fondi per le altre finalità ivi previste ed in particolare, per il fondo dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti anche per l'attuazione di quanto

stabilito nel comma 4 ultimo periodo.

Commento all'art. 9

La base di partenza (o ammontare consolidato o valore minimo di riferimento) per la costruzione dei fondi relativi al biennio 2004-2005 è rappresentato dal fondo consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo di tutti gli incrementi, sino alla predetta data, previsti dagli artt. 49, 50 e 51 del CCNL 3 novembre 2005.

Vengono inoltre confermate, fermo restando il principio intangibile della integrale utilizzazione di tali risorse in favore del personale nonché la regola del coinvolgimento diretto delle organizzazioni sindacali attraverso il modello relazionale della contrattazione, le possibilità di utilizzo flessibile dei fondi già previste dal CCNL 3 novembre 2005 e, in particolare:

-- l'obbligo di utilizzo integrale del fondo di posizione e, pertanto, la assegnazione temporanea sul fondo di risultato di eventuali residui;

-- flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo per il lavoro disagiato, con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione;

-- nel dettaglio, l'eventuale possibilità di trasferire in maniera irreversibile al fondo di posizione parte delle risorse già assegnate a quello del lavoro disagiato, sulla base di nuovi modelli organizzativi contrattati in sede decentrata e comportanti razionalizzazioni stabili dell'orario di lavoro e dei servizi di guardia e pronta disponibilità;

-- possibilità di utilizzazione, temporanea o definitiva, nel fondo per la produttività collettiva di ulteriori risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di posizione e di lavoro disagiato;

-- qualora le somme stanziare per il finanziamento di tutti e tre i fondi contrattuali non vengono utilizzati nel rispettivo esercizio economico, le stesse vengono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

*Entrando nel merito delle modalità di finanziamento ed utilizzo del fondo di cui al presente articolo (**"Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa"**) l'incremento dell'ammontare consolidato al 31 dicembre 2003 avviene per la dirigenza sanitaria ed a decorrere dal 1° gennaio 2004 - sulla scorta dei seguenti elementi:*

-- una quota degli eventuali maggiori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale nell'area della dirigenza sanitaria. Tale possibilità di incremento del fondo di posizione viene, con il nuovo CCNL, legata alle eventuali determinazioni assunte dal coordinamento regionale di cui all'art. 9 dello stesso CCNL il quale, attraverso opportune e specifiche linee d'indirizzo, dovrà stabilire le metodologie di utilizzo delle quote di detti

minori oneri. E' evidenze che la riduzione stabile della dotazione organica deve risultare da provvedimenti formali di rideterminazione della dotazione organica stessa che, in ogni caso, restano sottoposti all'obbligo di confronto con le organizzazioni sindacali attraverso il modello relazionale della consultazione;

-- risorse derivanti da trasferimenti definitivi dal fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico. Tali risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati alla riorganizzazione;

-- assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale prima della entrata in vigore del D.Lgs. 229/99 e della conseguente ristrutturazione del trattamento fondamentale operata dal CCNL 8 giugno 2000, cessati dal servizio nel biennio 2002-2003;

-- importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti sanitari cessati dal servizio negli anni 2004 e 2005;

-- incremento necessario a sostenere - rispettivamente dal 1° gennaio 2004, dal 1° febbraio 2005 e dal 31 dicembre 2005 - gli aumenti della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata prevista all'articolo 3 del CCNL. Tale incremento scaturisce dal comma 8 dello stesso articolo 3, dove si prevede l'automatica rideterminazione del fondo di posizione attraverso aggiunta allo stesso della somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti;

-- incremento, dal 31 dicembre 2005, di complessivi 6,00 Euro mensili per 13 mensilità e per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 di cui 3,00 Euro per: a) eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni; b) riallineamento tra la retribuzione di posizione minima unificata del dirigente con meno di 5 anni e quello di anzianità inferiore al compimento del quinquennio determinatasi per effetto della tabella prevista dall'art. 3, comma 3; e gli altri 3,00 Euro per l'adeguamento dell'indennità di struttura complessa sino al valore massimo stabilito dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 (Euro 9.432,00 annue)

Si ritiene opportuno sintetizzare la procedura di determinazione del fondo di posizione per il biennio 2004-2005 nella seguente tavola sinottica. Si precisa che nelle more della sottoscrizione del prossimo contratto, i fondi contrattuali andranno opportunamente confermati negli importi già determinati per l'anno 2005 e consolidati al 31 dicembre dello stesso anno.

**PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE,
EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E PER L'INDENNITA' DI
DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA
Art. 9 Dirigenza Sanitaria**

Decorrenza	ELEMENTO
1° gennaio 2004	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2003, determinato ai sensi dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005
1° gennaio 2004	B. Quota degli eventuali maggiori oneri derivanti per l'anno 2004 - dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale nell'area della dirigenza sanitaria (sulla scorta degli eventuali indirizzi del coordinamento regionale di cui all'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005)
1° gennaio 2004	C. Risorse derivanti da trasferimenti definitivi dal fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico.
1° gennaio 2004	D. Incremento necessario a sostenere dal 1° gennaio 2004 gli aumenti della retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dall'art. 3 del CCNL (Incremento * nr. Dirigenti)
1° gennaio 2004	E. Assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale, cessati dal servizio nel corso del 2004 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2004, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)
1° gennaio 2004	F. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2004 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2004, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)
1° gennaio 2005	G. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2003 (importo decurtato della somma già prevista in sede di determinazione del fondo per l'anno 2003)
1° gennaio 2005	H. Quota degli eventuali maggiori oneri derivanti per l'anno 2005 - dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale nell'area della dirigenza sanitaria (sulla scorta degli eventuali indirizzi del coordinamento regionale di cui all'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005)
1° gennaio 2005	I. Ulteriori risorse derivanti da trasferimenti definitivi dal fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico.
1° gennaio 2005	L. Assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale, cessati dal servizio nel corso del 2005 (importo decurtato della somma già prevista al punto E.)
1° gennaio 2005	M. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2004 (importo decurtato della somma già prevista al punto F.)
1° gennaio 2005	N. Assegni personali dei dirigenti sanitari, già appartenenti al II° livello dirigenziale, cessati dal servizio nel corso del 2005 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2005, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)
1° gennaio 2005	O. Importo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti sanitari cessati dal servizio nel corso del 2005 (quota parte non utilizzata relativa all'anno 2005, determinata tenuto conto della data di cessazione del dirigente)

continua sul retro

Segue **PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO**

Decorrenza	ELEMENTO
1° febbraio 2005	P. Incremento necessario a sostenere, dal 1° febbraio 2005, gli aumenti della retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dall'art. 3 del CCNL (Incremento * nr. Dirigenti)
31 dicembre 2005	Q. Incremento necessario a sostenere, dal 31 dicembre 2005, gli aumenti della retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dall'art. 3 del CCNL (Incremento * nr. Dirigenti)
31 dicembre 2005	R. Incremento di Euro 78,00 annui per il numero dei dirigenti in servizio al 31 dicembre 2003
FONDO DI POSIZIONE CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2005 = Σ (A:R)	

Art. 10

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo previsto dall' art. 50 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a) e b) del medesimo articolo.

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 7, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è incrementato di € 5,50 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi.

3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data € 10,29, mensili per ogni dirigente del comma 2 in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art. 50, comma 3, lettera b) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

4. Qualora in ragione dell'attività svolta nelle aziende ed enti non vengano effettuati, in tutto o in parte, servizi di guardia notturna, per la differenza non utilizzata nel fondo di cui al comma 1, si applicano i criteri di flessibilità richiamati nello stesso comma, secondo i criteri stabiliti in contrattazione integrativa, finalizzando le relative risorse agli stessi dirigenti.

5. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari

ad € 32,08.

Commento all'art. 10

Il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro viene rideterminato, per gli anni 2004 e 2005, nell'importo consolidato al 31 dicembre 2003, ed incrementato a decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1° gennaio 2006 - di € 5,50 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi.

Il comma 5 dell'articolo in esame ridetermina, come di seguito, le

TARIFFE ORARIE PER LAVORO STRAORDINARIO

Retribuzione oraria base (+ 15%)	Euro 24,59
Retribuzione oraria straordinario notturno o festivo (+ 30%)	Euro 27,80
Retribuzione oraria straordinario notturno-festivo (+ 50%)	Euro 32,08

Le predette tariffe decorrono dalla data di entrata in vigore del CCNL e, pertanto, dal giorno successivo alla sottoscrizione del suo testo definitivo.

Art. 11

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L' art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i proprio effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1, con le modalità previste dall'art. 61, comma 2, lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996, è incrementato di € 17,01 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi e di € 22,51 per ogni altro dirigente delle professioni sanitarie e dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 62, comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato.

Commento all'art. 11

Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale viene rideterminato nell'importo consolidato al 31 dicembre 2003, ed incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2004 sulla scorta dei seguenti elementi:

- economie di gestione espressamente derivanti da effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o ottimizzazione delle attività, accertate a consuntivo per gli anni 2002 e 2003 e certificate dai nuclei di valutazione e del collegio sindacale;

risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 nonché da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale;

fino all'1% del monte salari anno 2003 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio per gli anni 2003 e 2004, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci ovvero a seguito della realizzazione annuale di programmi correlati ad incrementi quali-quantitativi di attività del personale, concordati fra Regione e singole aziende e finalizzati al pareggio di bilancio. La verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati è affidata al nucleo di valutazione e rappresenta la condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato correlati alle risorse di cui al presente punto;

a decorrere dal 31 dicembre 2005, di una quota pari ad € 17,01 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi

Si riporta di seguito la procedura di determinazione del fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale,, partendo dall'importo consolidato al 31 dicembre 2003 e sino al successivo consolidamento al 31 dicembre 2005, base per la determinazione dei fondi contrattuali le successive tornate contrattuali.

**PROSPETTO DETERMINAZIONE FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
EPREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
Art. 11 Dirigenza Sanitaria**

Decorrenza	ELEMENTO
1° gennaio 2004	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2003, determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 3 novembre 2005
1° gennaio 2004	B. Economie di gestione derivanti da effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o ottimizzazione delle attività, accertate a consuntivo per l'anno 2003
1° gennaio 2004	C. risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 nonché da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale
1° gennaio 2004	D. Incremento fino all'1% del monte salari anno 2003 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio per l'anno 2003, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci

FONDO DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2004 = Σ (A:D)

Decorrenza	ELEMENTO
1° gennaio 2005	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2003, determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 3 novembre 2005
1° gennaio 2005	B. Economie di gestione derivanti da effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o ottimizzazione delle attività, accertate a consuntivo per l'anno 2004
1° gennaio 2005	C. risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 nonché da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale
1° gennaio 2005	D. Incremento fino all'1% del monte salari anno 2003 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio per l'anno 2004, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci

FONDO DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2005 = Σ (A:D)

Decorrenza	ELEMENTO
1° gennaio 2004	A. Fondo consolidato al 31 dicembre 2003, determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 3 novembre 2005
31 dicembre 2005	B. Incremento di Euro 17,01 mensili per 13 mensilità per ogni dirigente dell'area in servizio al 31 dicembre 2003

FONDO DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2005 = (A+B)

Resta confermata la possibilità di utilizzo anche temporaneo (e pertanto non sono esclusi, in via di principio e tramite la contrattazione integrativa, trasferimenti definitivi) nel fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di posizione (art. 9) e del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (art. 10).

Si richiama infine il comma 4 dell'art. 11 dove è previsto che le quote di retribuzione di risultato da corrispondere in acconto per stati di avanzamento dei programmi e progetti da realizzare non possono eccedere il 50% delle quote attribuibili, con riconoscimento della parte restante a consuntivo ed in relazione al raggiungimento del risultato.

PARTE III

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 12 Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme del CCNL del 3 novembre 2005 nonché quelle indicate nell'art. 55 del contratto stesso.

2. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 3 novembre 2005, parte normativa quadriennio 2002-2005 e parte economica biennio 2002-2003:

- Art. 40, comma 2 (tabella) le cifre indicate sotto la quinta colonna “fissa” vanno sostituite con le seguenti:

Fissa	
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.763,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.657,39
Dirigente equiparato	1.476,91
Dirigente < 5 anni	1.476,91

- Art. 40, comma 3 (tabella) le cifre indicate sotto la prima colonna “fissa” vanno sostituite con le seguenti:

Fissa	
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.763,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.657,39
Dirigente equiparato	1.476,91
Dirigente < 5 anni	1.476,91

- Art. 49, comma 6: le parole “per i fini del comma 3” sono sostituite dalle parole “per i fini del comma 5”.

- Nella dichiarazione congiunta n. 14 la parola “riconferma” è abrogata.

3. L'art. 42 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 rimane in vigore fino all'entrata a regime dell'art. 41 del medesimo CCNL.

ALLEGATO 1

<i>Determinazione del numero dei turni di guardia notturni</i>	
1° esempio	
N° guardie annue notturne in orario di servizio	679
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	364
N° totale annuo guardie notturne	1.043
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero-professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005) (1.043 x 12%)	125
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 7-II biennio ec.- del CCNL	918
2° esempio	
N° guardie annue notturne in orario di servizio	1.518
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	-
N° totale annuo guardie notturne	1.518
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero-professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)	0
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 7-II biennio ec.- del CCNL	1.518
3° esempio	
N° guardie annue notturne in orario di servizio	818
N° guardie annue notturne fuori orario di servizio	69
N° totale annuo guardie notturne	887
N° totale annuo guardie notturne retribuite in attività libero-professionale (ex art. 18 CCNL 3.11.2005)	69
N° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 7-II biennio ec.- del CCNL	818

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a verificare presso l'INPDAP la possibilità di prevedere nel prossimo CCNL le modalità con le quali calcolare in tutto o in parte la retribuzione di posizione variabile aziendale nell'indennità premio di servizio analogamente a quanto già previsto dal CCNL della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali.

DICHIARAZIONE A VERBALE FP CGIL CISL FP - Cosiade

La FP CGIL e la CISL FP non sottoscrivono l'ipotesi di CCNL 2004-2005 a seguito di un'attenta valutazione di elementi di forte criticità posti dalle scelte contrattuali.

Tali scelte sono state fortemente respinte dalle nostre federazioni, e malgrado alcuni miglioramenti acquisiti nel corso della trattativa, mantengono e inseriscono nel rinnovo contrattuale elementi di contraddizione nell'attuale assetto contrattuale. Inoltre il contratto inserisce preoccupanti elementi di disequilibrio della valorizzazione economica e professionale fra i dirigenti stessi e fra la dirigenza e il personale del Servizio sanitario nazionale.

In particolare la FP CGIL e la CISLFP e Cosiade respingono:

La modifica dell'attuale sistema degli incarichi, collegato a elementi di valorizzazione professionale e organizzativa sulla base di contrattazione decentrata aziendale, con l'inserimento di un ulteriore livello di incarico che prevede come criterio di accesso l'anzianità di 15 anni di attività. Tale scelta introduce e valorizza un percorso di professionalità collegato all'anzianità di servizio, e non favorisce una verifica complessiva dei sistemi di riconoscimento professionale dei dirigenti, che dovrà essere materia di rinnovo del prossimo quadriennio normativo

La scelta di distribuzione degli incrementi contrattuali fra i dirigenti con diversi incarichi, che non garantisce la medesima percentuale di incremento

La scelta all'interno di un biennio contrattuale di tipo economico di determinare un disequilibrio di riconoscimenti economici fra i dirigenti stessi, rispetto a diverse forme di disagio, che meglio devono essere individuate in un rinnovo contrattuale quadriennale normativo

L'introduzione di un riconoscimento di valorizzazione economica del disagio notturno con le risorse del biennio contrattuale, diversificato dal restante personale che svolge la medesima attività. La valorizzazione del disagio deve essere riconosciuta, come peraltro finora avvenuto, nella stessa misura per tutte le figure professionali che svolgono attività notturna, all'interno del servizio sanitario nazionale

La FP CGIL e la CISL FP e Cosiade respingono, come già denunciato con la dichiarazione a verbale numero 2 del rinnovo del CCNL 2002-2005 relativamente alla regolamentazione delle prestazioni aggiuntive, la scelta del Governo e delle regioni, di continuare a promuovere e valorizzare gli elementi quantitativi e le forme centralizzate nazionali di riconoscimento professionale. In questo modo si indebolisce il processo di aziendalizzazione e di contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, si svilisce il ruolo

strategico degli stessi all'interno del servizio sanitario nazionale e del sistema di relazioni sindacali. Inoltre viene meno una delle funzioni strategiche del contratto, quale strumento di innovazione e di riorganizzazione del lavoro a livello decentrato.

Roma, 9 marzo 2006

Segreteria Nazionale
FP CGIL
Firmato

Segreteria Nazionale
CISL FP
Firmato

Segreteria Nazionale
Cosiade
Firmato

INDICE TAVOLE

- I	- Dirigenti Biologi, Chimici, Psicologi, Fisici e Farmacisti: Valore minimo fasce di incarico dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL.....	Pag.	97
- II	- Dirigenti del ruolo sanitario Biologi, Chimici, Psicologi, Fisici e Farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Retribuzione di posizione minima contrattuale fissata al 31 dicembre 2001	“	125
- III	- Dirigenti del ruolo sanitario Biologi, Chimici, Psicologi, Fisici e Farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 1 con decorrenza 1 gennaio 2002.....	“	126
- IV	- Dirigenti del ruolo sanitario Biologi, Chimici, Psicologi, Fisici e Farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Ulteriori incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 2 con decorrenza 1 gennaio 2003.....	“	126
- V	- Dirigenti del ruolo sanitario Biologi, Chimici, Psicologi, Fisici e Farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Retribuzione di posizione minima contrattuale fissata al 31 dicembre 2001.....	“	127
- VI	- Dirigenti del ruolo sanitario Biologi, Chimici, Psicologi, Fisici e Farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 1 con decorrenza 1 gennaio 2002.....	“	128
- VII	- Dirigenti del ruolo sanitario Biologi, Chimici, Psicologi, Fisici e Farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Ulteriori incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 2 con decorrenza 1 gennaio 2003.....	“	128
- VIII	- Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale: Retribuzione di posizione minima contrattuale fissata al 31 dicembre 2001.....	“	130
- IX	- Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale: Incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 1 con decorrenza 1 gennaio 2002.....	“	131
- X	- Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale: Ulteriori incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 2 con decorrenza 1 gennaio 2003.....	“	131

- XI	- Dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo e Dirigenti di cui all'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004: Retribuzione di posizione minima contrattuale fissata al 31 dicembre 2001.....	Pag.	132
- XII	- Dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo e Dirigenti di cui all'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004: Incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 1 con decorrenza 1 gennaio 2002.....	“	133
- XIII	- Dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo e Dirigenti di cui all'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004: Ulteriori incrementi annui lordi attribuiti alla retribuzione di posizione del comma 2 con decorrenza 1 gennaio 2003.....	“	133
- XIV	- Tabella n.1 - Risorse finanziarie per il rinnovo del CCNL Biennio Economico 2002 - 2003.....	“	134
- XV	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Retribuzione di posizione decorrenza 1 gennaio 2002.....	“	137
- XVI	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Retribuzione di posizione decorrenza 1 gennaio 2002.....	“	137
- XVII	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Trattamento fondamentale minimo comprensivo della 13 mensilità spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1 gennaio 2002.....	“	138
- XVIII	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Trattamento fondamentale minimo comprensivo della 13 mensilità spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1 gennaio 2002.....	“	138
- XIX	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Arretrati spettanti per l'anno 2002	“	139
- XX	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Arretrati spettanti per l'anno 2002.....	“	139

- XXI - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Retribuzione di posizione decorrenza 1 gennaio 2003.....	Pag.	140
- XXII - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Retribuzione di posizione decorrenza 1 gennaio 2003.....	“	140
- XXIII - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Trattamento fondamentale minimo comprensivo della 13 mensilità spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1 gennaio 2003.....	“	141
- XXIV - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Trattamento fondamentale minimo comprensivo della 13 mensilità spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dall'1 gennaio 2003.....	“	141
- XXV - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Arretrati spettanti per l'anno 2003..	“	142
- XXVI - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Arretrati spettanti per l'anno 2003.....	“	142
- XXVII-Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto esclusivo - Rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale dal 31 dicembre 2003.....	“	147
-XXVIII-Dirigenti del ruolo tecnico e professionale - Rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale dal 31 dicembre 2003.....	“	147
- XXIX - Dirigenti delle professioni sanitarie (Art.41 CCNL integrativo 10 febbraio 2004) e del ruolo amministrativo - Rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale dal 31 dicembre 2003.....	“	148
- XXX - Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo - Rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale dal 31 dicembre 2003.....	“	149
- XXXI - Costruzione del nuovo tabellare.....	“	152

- XXXII	- Nuova retribuzione minima contrattuale.....	Pag.	153
- XXXIII	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo: Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 31.12 2003 comprensivo del rateo di 13a mensilità.....	“	154
- XXXIV	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo: Trattamento Fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 31.12 2003 comprensivo del rateo di 13a mensilità.....	“	155
- XXXV	- Riadeguamento importi delle indennità per lavoro notturno e festivo - Decorrenza 1 gennaio 2003.....	“	157
- XXXVI	- Prospetto determinazione del fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa (Art.49 Dirigenza Sanitaria).....	“	165
- XXXVII	- Prospetto determinazione del fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (Art.50 Dirigenza Sanitaria).....	“	169
- XXXVIII	- Tariffe orarie per lavoro straordinario.....	“	170
- IXL	- Prospetto determinazione fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale (Art.51 Dirigenza Sanitaria).....	“	172
- XL	- ALLEGATO n.3 - Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti - Area dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa.....	“	186
- XLI	- Esempio di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva definita dopo la graduazione delle funzioni (Rif. art. 24 comma 11).....	“	187
- XLII	- ALLEGATO N. 6:Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante, al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro, ai dirigenti a rapporto esclusivo (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi).....	“	189

- XLIII	- ALLEGATO N. 6 tav.1: Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante, al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro, ai dirigenti a rapporto esclusivo (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi).....Pag.	189
- XLIV	- ALLEGATO N. 6 tav.2: Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante, al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro, ai dirigenti a rapporto non esclusivo (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)..... “	191
- XLV	- ALLEGATO N. 6 tav.3: Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante, al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro, ai dirigenti amministrativi, professionali, tecnici e delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica..... “	192
- XLVI	- ALLEGATO N. 6 tav.4 - Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3..... “	193
- XLVII	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 44, comma 1, Tavola A) del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 1 gennaio 2004..... “	227
- XLVIII	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 44, comma 1, Tavola A) del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 1 febbraio 005..... “	227
- IL	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 44, comma 2, Tavola A) del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 31 dicembre 2005..... “	228
- L	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola B) dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 1 gennaio 2004. “	229
- LI	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola B) dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 1 febbraio 2005. “	230

- LII	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola B) dell'art. 44, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 31 dicembre 2005.....	Pag.	230
- LIII	- Retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola C) dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 1 gennaio 2004.....	“	232
- LIV	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola C) dell'art. 44, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 1 febbraio 2005.....	“	232
- LV	- Rideterminazione retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola C) dell'art. 44, comma 2, del CCNL del 3 novembre 2005 - Decorrenza 31 dicembre 2005.....	“	233
- LVI	- Incrementi stipendio tabellare e nuovi valori economici...	“	236
- LVII	- Incrementi retribuzione di posizione minima contrattuale unificata e nuovi valori economici.....	“	237
- LVIII	- Arretrati complessivi biennio 2004-2005.....	“	237
- LIX	- Trattamento economico minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 1° gennaio 2004 comprensivo del rateo di 13a mensilità.....	“	238
- LX	- Trattamento economico minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 1° febbraio 2005 comprensivo del rateo di 13a mensilità.....	“	238
- LXI	- Trattamento economico minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 31 dicembre 2005 comprensivo del rateo di 13a mensilità.....	“	239
- LXII	- Prospetto determinazione fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa - Art. 9 Dirigenza Sanitaria.....	“	246
- LXIII	- Tariffe orarie per lavoro straordinario.....	“	248

- LXIV - Prospetto determinazione fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale - Art. 11 Dirigenza Sanitaria..... Pag. 250
- LXV - Determinazione del numero dei turni di guardia notturni.. “ 253

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE 2002 - 2005

PARTE PRIMA - NORMATIVA QUADRIENNIO 2002 - 2005

TITOLO I : DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 - Campo di applicazione.....	Pag.	11
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto.....	“	13

TITOLO II : RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3 - Relazioni sindacali.....	“	17
Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa.....	“	18
Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo.....	“	24
Art. 6 - Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche.....	”	29

CAPO II - FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 7 - Comitato paritetico sul fenomeno del <i>mobbing</i>	“	40
--	---	----

CAPO III - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 8 - Norma di rinvio e integrazioni.....	“	43
Art. 9 - Coordinamento Regionale.....	”	48

TITOLO III : RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - STRUTTURA DEL RAPPORTO DEI DIRIGENTI SANITARI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI

Art. 10 - Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti.....	”	53
Art. 11 - Modifiche ed integrazioni.....	”	56
Art. 12 - Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa.....	”	58

Art. 13 - Rapporti di lavoro ad esaurimento.....	Pag.	60
<i>CAPO II - ORARIO DI LAVORO</i>		
Art. 14 - Orario di lavoro dei dirigenti.....	“	61
Art. 15 - Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa.....	“	68
Art. 16 - Servizio di guardia.....	“	69
Art. 17 - Pronta disponibilità.....	“	71
Art. 18 - Integrazione dell'art. 55 CCNL 8 giugno 2000.....	“	73
<i>CAPO III - ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE</i>		
Art. 19 - Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro..	“	76
Art. 20 - Comitato dei Garanti.....	“	80
Art. 21 - Copertura assicurativa.....	“	81
Art. 22 - Disciplina transitoria della mobilità.....	“	84
Art. 23 - Formazione ed ECM.....	“	85
Art. 24 - Disposizioni particolari.....	“	89
<i>CAPO IV - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI</i>		
Art. 25 - La verifica e valutazione dei dirigenti.....	“	101
Art. 26 - Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti.....	“	106
Art. 27 - Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti.....	“	107
Art. 28 - Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.....	“	108
Art. 29 - La valutazione negativa.....	“	110
Art. 30 - Effetti della valutazione negativa dei risultati.....	“	111
Art. 31 - Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti.....	“	112
Art. 32 - Norma finale del sistema di valutazione.....	“	115

PARTE II - BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

TITOLO I : TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 33 - Struttura della retribuzione dei dirigenti.....	“	118
Art. 34 - Indennità Integrativa Speciale.....	“	122

CAPO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO NONCHE' DEGLI ALTRI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO E DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Art. 35 - Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2002 - 2003.....	Pag.	123
Art. 36 - Indennità.....	“	123

CAPO III - BIENNIO 2002 - 2003: RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO

Art. 37 - La retribuzione di posizione minima dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo.....	“	125
Art. 38 - La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo.....	“	127

CAPO IV - BIENNIO 2002 - 2003: LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO, TECNICO, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVO

Art. 39 - La retribuzione di posizione minima per i dirigenti dei ruoli tecnico e professionale.....	“	130
Art. 40 - La retribuzione di posizione per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo.....	“	132

CAPO V - NUOVI STIPENDI TABELLARI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEI QUATTRO RUOLI DAL 31 DICEMBRE 2003

Art. 41 - Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo. Conglobamenti.....	“	143
Art. 42 - Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo tecnico e professionale. Conglobamenti.....	“	144
Art. 43 - Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo (art. 41 CCNL 10 febbraio 2004). Conglobamenti.....	“	145
Art. 44 - La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.....	“	146

Art. 45 - La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.	Pag.	149
--	------	-----

CAPO VI - BIENNIO 2002 - 2003: TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE MANTENUTI AD ESAURIMENTO

Art. 46 - Norma per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro a tempo parziale mantenuti ad esaurimento.....	“	156
--	---	-----

CAPO VII - INDENNITA'

Art. 47 - Indennità per turni notturni e festivi.....	“	157
---	---	-----

CAPO VIII

Art. 48 - Effetti dei benefici economici.....	“	159
---	---	-----

CAPO VIII - I FONDI AZIENDALI

Art. 49 - Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura Complessa.....	“	161
---	---	-----

Art. 50 - Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.....	“	167
---	---	-----

Art. 51 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.....	“	170
--	---	-----

Art. 52 - Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica.....	“	173
---	---	-----

Art. 53 - Risorse economiche regionali.....	“	173
---	---	-----

Art. 54 - Norma finale.....	“	174
-----------------------------	---	-----

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 55 - Conferme.....	“	178
-------------------------	---	-----

Art. 56 - Disapplicazioni.....	“	178
--------------------------------	---	-----

ALLEGATO N.1: Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)

Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale.....	“	179
--	---	-----

Articolo 2 - Principi.....	“	179
----------------------------	---	-----

Articolo 3 - Regali e altre utilità.....	“	180
--	---	-----

Articolo 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni	“	181
--	---	-----

Articolo 5 - Trasparenza negli interessi finanziari.....	”	181
--	---	-----

Articolo 6 - Obbligo di astensione.....	Pag.....	181
Articolo 7 - Attività collaterali.....	“	182
Articolo 8 - Imparzialità.....	“	182
Articolo 9 - Comportamento nella vita sociale.....	“	182
Articolo 10 - Comportamento in servizio.....	“	182
Articolo 11 - Rapporti con il pubblico.....	“	183
Articolo 12 - Contratti.....	“	184
Articolo 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati.....	“	184
ALLEGATO N. 2.....	“	185
ALLEGATO N. 4.....	“	187
ALLEGATO N. 5.....	“	188
ALLEGATO N. 7/1: <i>Applicazione dell'Art.37 comma 4 ai Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto di lavoro esclusivo (esempi vari)</i>	“	194
ALLEGATO N. 7/2: <i>Applicazione dell'Art. 38 comma 4 ai Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto di lavoro non esclusivo (esempio)</i>	“	200
ALLEGATO N. 7/3: <i>Esempi sull'applicazione dell'Art. 45 commi 3 e 6 ai Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto di lavoro non esclusivo</i>	“	202
DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1.....	“	206
DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 2.....	“	206
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....	“	207
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.....	“	207
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3.....	“	207
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4.....	“	207
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5.....	“	208
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6.....	“	208
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7.....	“	209
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8.....	“	209
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9.....	“	209
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10.....	“	210
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11.....	“	210
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12.....	“	210
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13.....	“	210
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14.....	“	211
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1	“	212
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2.....	“	212
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3.....	“	212
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4.....	“	213
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5.....	“	214
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6.....	“	215
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7.....	“	215

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8.....	Pag.	216
DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO e SNABI-SDS N.9.....	“	216
DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N. 10.....	“	217
DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N. 11.....	“	217
DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N. 12.....	“	218
DICHIARAZIONE A VERBALE DI AUPI, SINAFO E SNABI-SDS N.13.....	“	218
DICHIARAZIONE A VERBALE AUPIN. 14.....	“	218
DICHIARAZIONE A VERBALE AUPIN. 15.....	“	219
DICHIARAZIONE A VERBALE AUPIN. 16.....	“	219
DICHIARAZIONE A VERBALE AUPIN. 17.....	“	220
DICHIARAZIONE A VERBALE AUPIN. 18.....	“	220
DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR SANITA' N. 19.....	“	221

PARTE ECONOMICA BIENNIO 2004 - 2005
(ipotesi di accordo)

PARTE I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenze.....	“	225
--	---	-----

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2004 - 2005

CAPO I - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Art. 2 - Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2004 - 2005.....	“	226
--	---	-----

*CAPO II - BIENNIO 2004 2005 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI*

Art. 3 - La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo.....	“	227
Art. 4 - La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo.....	“	229
Art. 5 - La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico.....	“	229

Art. 6 - La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo... Pag.	232
<i>CAPO III - CONDIZIONI DI LAVORO</i>	
Art. 7 - Turni di guardia notturni..... “	240
<i>CAPO IV</i>	
Art. 8 - Effetti dei benefici economici..... “	242
<i>CAPO V - I FONDI AZIENDALI</i>	
Art. 9 - Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura Complessa..... “	243
Art. 10 - Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro..... “	247
Art. 11 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale..... “	248
<u>PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE</u>	
Art. 12 - Conferme..... “	252
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1..... “	254
DICHIARAZIONE A VERBALE FP CGIL CISL FP - Cosiade..... “	255
—————	
INDICE TAVOLE..... “	257
<i>INDICE - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale 2002 - 2005</i>	
Parte I - Normativa Quadriennio 2002-2005..... “	264
Parte II - Biennio Economico 2002-2003..... “	265
Parte III . Norme finali e transitorie..... “	267
<i>INDICE - Parte Economica Biennio 2004 - 2005 (ipotesi di accordo)</i>	
Parte I - Disposizioni Generali..... “	269
Parte II - Trattamento economico biennio 2004-2005..... “	269
Parte III - Norme finali e transitorie..... “	270

Tipografia: EDIGRAF Editoriale Grafica - Roma

Grafica: VANNI - Bitritto (ba)