



**A U P I**

Associazione Unitaria Psicologi Italiani

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
DELL'AREA DELLA  
DIRIGENZA SANITARIA  
(PSICOLOGI, FARMACISTI, BIOLOGI,  
FISICI E CHIMICI)  
DEL  
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

- Parte normativa quadriennio 2006 - 2009
- Parte economica biennio 2006 - 2007

17 ottobre 2008

Integrato con:

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

*Tipografia: Edigraf Editoriale Grafica Srl -  
Via Goffredo Mameli 28, 00153 Roma*

---

*Grafica VANNI - Bitritto (BA)*

## PREFAZIONE

L'AUPI rinnova una *felice* tradizione: la pubblicazione commentata del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quadriennio 2006 - 2009 e primo biennio economico 2006 - 2007.

Con questo sono già quattro i Contratti pubblicati. Una tradizione iniziata nel 1996 con il primo CCNL della nuova "era" dei contratti privatizzati.

Nel corso degli anni la pubblicazione del Contratto e ancor di più il commento agli articoli, si è dimostrata strumento utilissimo di informazione per tutti i colleghi delle Aziende Sanitarie. Strumento efficace per i quadri sindacali e per i colleghi che nelle Aziende hanno il difficile compito di partecipare alle trattative.

Questa pubblicazione contiene tutte le norme relative al quadriennio normativo e, a differenza delle precedenti pubblicazioni, solo il primo biennio economico.

Una scelta imposta dai tempi di sottoscrizione del Contratto. A differenza del passato, questa volta la dinamica contrattuale non ha consentito la sottoscrizione contestuale dei due bienni economici. È stato stipulato solo il primo biennio economico (2006 - 2007). La trattativa per il rinnovo del secondo biennio (2008 - 2009) è appena iniziata e non siamo in grado di prevederne la chiusura.

D'altro canto non potevamo attendere la stipula anche del secondo biennio perché le trattative in Azienda devono iniziare ed era indispensabile fornire uno strumento rivelatosi utile. Sembra trascorso un secolo dalla stipula della preintesa che poi ha portato alla firma di questo Contratto.

Tutto, molto, è cambiato in questi pochi mesi. La crisi finanziaria ha certamente inciso, ed inciderà ancora di più nel prossimo futuro, sui meccanismi contrattuali e sulle dinamiche salariali.

Come valutare quest'Accordo, alla luce della situazione economica finanziaria nazionale ed internazionale?

Il giudizio, pur nell'andamento negativo dei principali indicatori economici è sostanzialmente positivo. L'incremento economico di questo Contratto, stipulato, come tutti i Contratti, sulla base dell'inflazione programmata, resta buono, tenuto anche conto del fatto che l'inflazione reale ed ancor di più quella tendenziale è in forte riduzione, con indubbi guadagni in termini di tenuta del potere d'acquisto dei salari. Infatti, la riduzione del costo della vita (materie prime, energia ecc.) produce effetti benefici per i lavoratori a salario fisso.

Ci troviamo in presenza di un Contratto snello, soprattutto nella parte normativa. La necessità di addivenire ad un accordo in tempi brevi, ha spinto le

OO.SS. e la parte datoriale (ARAN) a chiudere il Contratto rinviando gli aspetti più spinosi ad una successiva fase negoziale che dovrebbe aprirsi e svolgersi contestualmente alla discussione sul secondo biennio economico (2008 - 2009).

Il meccanismo delle sanzioni cautelative dovrebbe essere oggetto di accordo proprio in questa fase.

Altro aspetto che dovrebbe trovare una soluzione concordata è quello relativo alla definizione degli incarichi e le procedure relative all'attribuzione e valutazione degli stessi.

Si è già riusciti a trovare soluzioni condivise all'annoso problema dei tempi di stipula degli accordi decentrati. La scansione temporale è stata ridotta e definita più nel dettaglio.

Questo Contratto contiene poche cose ma di buon livello. Certamente le sfide che ci attendono nell'immediato, già a partire dalla discussione sul secondo biennio economico, sono importanti e difficili. Come sempre l'AUPI è ben attrezzata a raccogliere queste sfide, cercando di trasformare gli elementi di cambiamento in opportunità per la Dirigenza Sanitaria, per gli Psicologi e soprattutto per i cittadini.

Senza mai dimenticare che il Contratto è uno strumento che serve ai Dirigenti per adeguare economicamente il salario. Ma deve svolgere una funzione ancora più importante e delicata: garantire ai cittadini ed agli utenti del Servizio Sanitario prestazioni sempre più adeguate ed efficaci e sempre più vicine ai bisogni.

Mario Sellini  
Segretario Generale AUIPI

## **PRESENTAZIONE**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, sottoscritto il 17 ottobre 2008 e valido per il quadriennio 2006-2009 relativamente alla parte normativa e per il biennio 2006-2007 limitatamente alla parte economica, rappresenta un momento di transizione rispetto al complesso delle problematiche che erano state poste sul tavolo della trattativa. La necessità, infatti, di definire in tempi brevi la parte economica al fine di evitare ulteriori slittamenti degli incrementi contrattuali, già gravati da un cumulo triennale, ha portato al rinvio ad una successiva tornata contrattuale, integrativa del CCNL, della definizione di tutti quei rilevanti aspetti attinenti al rapporto di lavoro, prima di tutti la questione dell'orario di servizio, che altrimenti avrebbero trovato soluzioni frettolose e sicuramente non idonee in relazione alla importanza delle problematiche trattate.

Con il presente lavoro si è pensato di predisporre un commento alle recenti norme contrattuali utile per tutti i destinatari ma, soprattutto, strumento di lavoro per chi esercita la funzione di dirigente o rappresentante sindacale.

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 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 maniera sistematica e sottolineandone gli aspetti ricorrenti nelle diverse disposizioni.

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 un punto di vista meditato 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 2006-2009  
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA  
(PSICOLOGI, FARMACISTI, BIOLOGI,  
FISICI E CHIMICI)  
DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

- Parte normativa quadriennio 2006 - 2009
- Parte economica biennio 2006 - 2007

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





**PARTE I**

**NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009**



## 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 e amministrativo, di cui al CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

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. 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.

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

5. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, comma 3 e commi da 5 a 8 del CCNL 3 novembre 2005 relativo al CCNL del quadriennio normativo 2002 - 2005, I biennio economico che è indicato nel testo come "CCNL del 3 novembre 2005".

### **Commento all'art. 1**

*Si tratta di un articolo sostanzialmente introduttivo e di carattere generale rispetto alla restante parte del CCNL, che non necessita 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.*

*Viene ribadito che 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, attraverso la conferma dell'art. 1 comma 3 del CCNL 3 novembre 2005, a quanto previsto 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.*

*Vengono altresì confermati i commi da 5 ad 8 dell'art. 1 del precedente CCNL che, per facilità di lettura, vengono di seguito riportati:*

“  
...  
”

*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."*

## **Art.2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

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

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

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

5. 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 sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

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

8. L'art. 2 del CCNL 3.11.2005 è disapplicato.

### **Commento all'art. 2**

*Nel commentare il presente articolo è necessario premettere che tutta la problematica della contrattazione collettiva per il pubblico impiego sarà oggetto, in tempi brevi, di una profonda rivisitazione per effetto dei provvedimenti concernenti la cosiddetta "produttività nel pubblico impiego" conseguenti alla approvazione del DDL "Delega al Governo finalizzata alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".*

*Ciò premesso, e ritornando ai contenuti del CCNL oggetto di esame, si precisa subito che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa ha validità quadriennale (1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009) per quanto riguarda la parte normativa e validità biennale (1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007) con riferimento alla parte economica. La differenza di validità temporale fra la parte normativa e quella economica del Contratto va, sino ad oggi, 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, intendendo in tal senso anche la pubblicazione sul sito Internet ([www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)). Le Aziende ed Enti sono tenute 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 2007 per la parte retributiva e 31 dicembre 2009 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 l'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 e successive modifiche ed integrazioni 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 i precedenti contratti del 3 novembre 2005 e dell' 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 conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'8 giugno 2000, dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 e dal CCNL del 3 novembre 2005, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano o integrano la predetta disciplina.

##### **Commento all'art. 3**

*Il sistema delle relazioni sindacali, previsto dai precedenti contratti, viene riconfermato in tutti i suoi aspetti, fatta salva una più dettagliata e vincolante tempistica per la definizione delle procedure della contrattazione integrativa, come meglio esplicitata nel commento al successivo articolo 4 ed una integrazione delle materie oggetto del Coordinamento Regionale, individuate all'art. 5 del presente contratto. Stante la rilevanza che riveste, per i destinatari della presente pubblicazione, una esaustiva conoscenza del sistema delle relazioni sindacali, si ritiene tuttavia necessario ricostruire lo stesso alla luce delle precedenti disposizioni contrattuali, oggi confermate.*

##### **Il sistema delle relazioni sindacali**

*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.*

*I precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro individuano le materie oggetto della contrattazione integrativa decentrata; l'elencazione contenuta nei contratti 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.*

*I Contratti di Lavoro suddividono 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;*

*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.*

*I Contratti di Lavoro e, in particolare, l'art. 4 del CCNL 3 novembre 2005, individuano 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. 25, 26 e 27 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);*

5)- *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;*

6)- *Criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1, del CCNL 3 novembre 2005, 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), 6), e 7), 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.*

### ***Le forme di confronto e partecipazione nel sistema delle relazioni sindacali***

*I Contratti di Lavoro 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 dai 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) e di iniziativa e 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 vertere 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, quindi, 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 fosse 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 del 3 novembre 2005 prevede, all'art. 4, 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.*

*In ordine ai tempi di ricorrenza dell'obbligo per l'amministrazione aziendale di informazione ai soggetti sindacali, i CCNL utilizzano 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, poi, il CCNL del 3 novembre 2005 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, di 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, ferme 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 3 novembre 2005, 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'articolo testè citato " 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 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 quadro partecipativo del personale all'attività dell'azienda sanitaria alla gestione delle risorse umane, come delineato dai Contratti di Lavoro, è completato 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.*

*I Contratti di Lavoro prevedono 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.*

*Tra gli argomenti oggetto di consultazione obbligatoria, si richiamano 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 ovvero designato dalle loro rappresentanze sindacali.*

*Nella P.A. - e 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 del 3 novembre 2005 prevede infine 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 dette 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.

### ***Prerogative e diritti sindacali***

*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. Si ricorda che la fruizione dei permessi sindacali è consentita a tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, intendendo con quest'ultimo termine quelle ammesse alla contrattazione nazionale, a prescindere che successivamente non dovessero risultare firmatarie 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 tutta la materia è in corso di rivisitazione nel suo impianto complessivo per precisa volontà del Governo.*

### ***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 di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale 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 firmatarie del contratto nazionale per il comparto 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, ivi compresa la retribuzione di risultato e tutti gli emolumenti legati alla produttività comunque denominati: 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.*

*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 o 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.*

### ***I rapporti 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. 4**

### **Tempi e procedure per la contrattazione integrativa**

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

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

3. Entro trenta giorni dalla stipula del presente CCNL, l'Azienda, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL del 3 novembre 2005.

4. La contrattazione integrativa, avviata tenendo conto della tempistica stabilita nel comma 4 dell'art. 5 (Coordinamento regionale), sulla base di documentazione prodotta dall'Azienda, ove non siano state presentate le piattaforme, deve concludersi perentoriamente entro 150 giorni dalla stipula del presente contratto, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva.

5. Nel corso delle trattative le parti sono tenute a collaborare fattivamente, nell'osservanza dei principi di lealtà e buona fede, al rispetto della predetta tempistica contrattuale. A tal fine, nel periodo di contrattazione aziendale, le parti devono incontrarsi con una frequenza e assiduità tali da consentire la stipula del contratto integrativo nei tempi sopra riportati e possono accordarsi sulle modalità ritenute più utili per la conclusione delle trattative.

6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche per quanto riguarda lo stato di utilizzo dei fondi e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

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

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

8. Le Aziende e gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN i contratti integrativi entro cinque giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

9. Le clausole dei commi 3 e 4 del presente articolo hanno carattere sperimentale e sono soggette a verifica delle parti nella prossima sessione negoziale di livello nazionale.

10. L'articolo 5 del CCNL del 3 novembre 2005 è disapplicato.

#### **Commento all'art. 4**

*Questo articolo descrive le tappe del percorso negoziale previsto per attuare la contrattazione di secondo livello (integrativa). L'articolo riprende lo schema procedurale dell'art. 5 del 3 novembre 2005, contestualmente sostituito, contenendo alcune importanti novità in ordine ai tempi della contrattazione integrativa.*

*La prima riguarda la costituzione della delegazione di parte pubblica che deve avvenire entro quindici giorni dalla stipula del contratto (riducendo, quindi, il precedente termine che era di trenta giorni) e l'obbligo di convocare la delegazione trattante per l'avvio del negoziato comunque entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del CCNL, anche in assenza di piattaforme da parte delle organizzazioni sindacali. Sono stati poi introdotti tre nuovi commi: il comma tre contiene l'obbligo, per le aziende, di fornire preventivamente (entro 30 giorni dalla stipula del CCNL) alle organizzazioni sindacali idonea documentazione sull'ammontare dei fondi contrattuali, al fine di consentire un consapevole avvio delle trattative. La contestuale trasmissione alla Regione dei fondi contrattuali consente alla stessa di verificare, ove lo ritenga opportuno, la correttezza procedurale nell'utilizzo dei fondi. Ciò sembra ben garantire le organizzazioni sindacali, la maggior parte delle quali ha fortemente voluto l'inserimento di tale clausola.*

*Con il comma 4 è stato ribadito che la contrattazione integrativa può essere avviata in assenza di piattaforme, in tal caso basandosi su documentazione prodotta dall'azienda ed è stato stabilito il termine finale perentorio di 150 giorni dalla stipula del contratto per la conclusione delle trattative. Tale termine può essere posticipato solo ove, in presenza di trattative già in fase di conclusione, vi sia un accordo fra le parti debitamente motivato. Si è voluto, in tal modo, lasciare la possibilità alle parti, nella imminenza della conclusione delle trattative, di conservare un minimo di flessibilità che consenta di*

*arrivare, sia pure con qualche ritardo, alla sottoscrizione dell'accordo integrativo.*

*Si è ritenuto quindi opportuno richiamare i principi che devono ispirare la conduzione delle trattative: lealtà e buona fede e rispetto della tempistica individuata. Ne consegue un periodo di incontri frequenti ed assidui al fine di pervenire ad una conclusione delle trattative, potendo altresì definire le modalità di svolgimento di detti incontri a livello locale.*

*L'ultima novità dell'articolo in questione riguarda la previsione di una verifica, da effettuarsi nel prossimo CCNL, sull'applicazione dell'articolo 4 medesimo, al fine di individuare eventuali criticità per permettere modifiche, integrazioni e correzioni.*

*Ricostruiamo adesso di seguito l'iter procedurale per la contrattazione integrativa aziendale, come disciplinato dai vari contratti collettivi di lavoro. Il periodo di validità del contratto integrativo corrisponde a quello del contratto nazionale e conserva la sua efficacia fino alla stipula del contratto successivo.*

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

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

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

*L'amministrazione è tenuta a convocare le organizzazioni sindacali entro 15 giorni dalla presentazione delle richieste di parte sindacale. Viene finalmente*

*espressamente chiarito che la mancata presentazione delle piattaforme non è di impedimento all'avvio delle trattative, ma non facilita lo sviluppo di regole mediate ed efficaci, mentre si configura come “obbligo contrattuale” la convocazione da parte dell'Azienda nei termini su descritti.*

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

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

*I soggetti ammessi al tavolo negoziale aziendale sono le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL; si può quindi affermare che la mancata firma del CCNL da parte di una Organizzazione Sindacale comporta una “autoesclusione” della medesima, dalle fasi applicative, ivi compresa la contrattazione di secondo livello. La trattativa si conclude con la firma dell'ipotesi di accordo aziendale. Trattandosi di una ipotesi di contratto, i soggetti che non hanno firmato, ovviamente, possono farlo in sede di sottoscrizione definitiva.*

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

***\* per la parte aziendale dal Direttore generale***

*Se la firma posta è quella del suo delegato, l'ipotesi contrattuale deve essere recepita formalmente dal Direttore generale a conferma che il testo sottoscritto corrisponde al mandato assegnato dai responsabili delle singole organizzazioni al delegato.*

***\* per la parte sindacale***

*Nella contrattazione a livello aziendale, relativa alle aree della dirigenza, non trova applicazione la regola della media tra il dato elettorale e il dato associativo (prevista per il Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) aziendale. L'Aran, supportata da un parere del Dipartimento della funzione pubblica, ha calcolato la rappresentatività solo sulla base del numero delle deleghe (dato associativo che deriva dal numero di adesioni alla sigla sindacale rilasciate all'amministrazione e inviato all'Aran a cura della Pubblica amministrazione e controfirmato da un rappresentante sindacale nella salvaguardia della riservatezza delle informazioni), con l'esclusione della media con il dato elettorale.*

*La azienda o ente ha l'obbligo di trasmettere l'ipotesi di accordo, unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale, al quale*

*spetta verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto integrativo aziendale siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e con il bilancio aziendale. In quest'ambito va ricordato, che in caso di rilievi l'azienda agisce analogamente all'ARAN verso la Corte dei Conti nell'ambito della contrattazione nazionale ovvero è tenuta a fornire i chiarimenti al collegio sindacale e, se questo non li ritenesse sufficienti, riconvoca il tavolo negoziale.*

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

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

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

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

## **Art. 5**

### **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 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53 del CCNL 3 novembre 2005;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 49, comma 2, primo e secondo alinea del CCNL 3 novembre 2005;
- 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 del CCNL 3 novembre 2005;
- f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire 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;
- i) 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;
- j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del 3.11.2005, di norme idonee



a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;

k) ai criteri generali per l'attuazione dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri;

l) ai criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL.

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. 4.

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

4. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 90 giorni, si applica il comma 2 dell'art. 4 del presente CCNL.

5. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 8 e 9 del II biennio), nonché dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 49, 50, 51 e 52 del CCNL 3.11.2005 e dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 5.7.2006.

6. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 del CCNL 3.11.2005 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.

7. 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.

8. L'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005 è disapplicato.

### **Commento all'art. 5**

*L'introduzione del Coordinamento regionale su specifiche materie disciplinate dal Contratto Collettivo di Lavoro, avvenuta con l'articolo 9 del CCNL 3 novembre 2005, rappresenta un traguardo importante e qualificante per le Regioni, coerente con la riforma federalista introdotta con la modifica del titolo V della Costituzione (Legge Costituzionale n. 3/200148).*

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

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

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

*Il presente articolo sostituisce l'articolo 9 del precedente contratto, sopra richiamato, prevedendo un potenziamento ed arricchimento delle materie oggetto di confronto e rendendo così più pregnante il livello di coordinamento regionale. Si tratta della risposta al cambiamento e all'evoluzione del quadro giuridico-istituzionale e culturale che vede una sempre maggiore affermazione delle logiche federaliste. Con l'articolo 9 si viene a modificare il ruolo della Regione da soggetto di mera verifica e controllo a soggetto che partecipa attivamente alla gestione contrattuale, impostando direttive sulle quali attivare un confronto sindacale nelle aziende.*

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

*Il termine confronto non rientra tra i livelli di relazioni sindacali tipizzati e non va interpretato come un terzo livello contrattuale che sarebbe contrario al volere del legislatore, tanto che per rendere più esplicito tale intendimento il testo contrattuale riporta un termine diverso ed estraneo al lessico presente nel consolidato sistema di relazioni sindacali e cioè “il confronto”, inteso come interlocuzione tra le parti che non può che avere caratteristiche e*

*specificità proprie in relazione alla singola Regione.*

*Il periodo indicato nel contratto (90 giorni, mentre nel precedente contratto era 120 giorni) è stato determinato ritenendolo congruo con l'esplicarsi del pronunciamento regionale nei termini e con la procedura già evidenziata; peraltro esso rappresenta una garanzia anche per la stessa autonomia aziendale. Infatti è espressamente previsto che se entro i novanta giorni suddetti la Regione non si esprime le Aziende riassumano la propria autonomia, fermo restando che per gli istituti non contemplati le Aziende sono assolutamente libere a partire dal giorno seguente alla stipula dal CCNL (18 ottobre 2008).*

*Le materie del **confronto** sono quelle specificatamente previste dall'art. 5 comma 1 del CCNL 2006-2009 e, specificatamente:*

*a)-utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53 del CCNL 3 novembre 2005;*

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

*c)-metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale - art. 50 comma 2 lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, ora articolo 49 comma 2, primo e secondo alinea del CCNL 3 novembre 2005;*

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

*e)-criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;*

*f)-verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;*

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

*h)-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;*

*i)-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;*

*j)-criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del 3.11.2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;*

*k)-criteri generali per l'attuazione dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri;*

*l)-criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del CCNL.*

*Fra tutte le predette materie, particolare importanza assumono le due ipotesi di incremento dei fondi a fronte di una riduzione o aumento della dotazione organica. Le lettere c) e d), confermano e rafforzano il principio di flessibilità di gestione dei fondi, posto che si verificchino le due condizioni di seguito contemplate.*

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

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

*Per entrambe le fattispecie appena descritte, diversamente dal precedente dettato contrattuale che prevedeva un carattere di automatismo e di congruità di questa fattispecie di incremento dei fondi, il nuovo disposto sottrae dalla sfera del suddetto automatismo l'azione di incremento dei fondi, ponendola in un contesto di "analisi ragionata" che valuti le singole tipologie, la situazione venutasi a creare e colleghi l'intervento delle aziende con le scelte strategiche*

*di programmazione regionale.*

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

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

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

*L'articolo prevede inoltre:*

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

*2)-l'analisi delle risultanze e dell'impatto che le procedure di revisione del trattamento economico, contenute nel CCNL medesimo hanno prodotto sui fondi contrattuali.*

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

*dell'applicazione del presente contratto al fine di evitare la lievitazione della spesa”.*

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

## **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

### *CAPO I*

## **INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Art. 6**

#### **Sistema degli incarichi e sviluppo professionale**

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

2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, gestionali e professionali, sono entrambe funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali vengono ribaditi i seguenti principi:

- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

- l'autonomia e la responsabilità professionale del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplicino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata.

4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 29 del presente CCNL, modalità

e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

### ***Commento all'articolo 6***

*L'articolo in questione conferma una serie di principi già sostenuti in varie occasioni nei precedenti contratti delle aree dirigenziali. In particolare si ribadisce con forza il ruolo nodale e strategico del sistema degli incarichi dirigenziali, basato sui concetti di autonomia e responsabilità e fondato sulla valorizzazione del merito e delle capacità professionali quali presupposti per il conferimento degli incarichi stessi. I commi 2 e 3, in particolare, sottolineano la pari dignità degli incarichi professionali e gestionali che, essendo entrambi funzionali - ma con caratteristiche ed attribuzioni diverse - ad un'efficace organizzazione aziendale, possono raggiungere una analoga retribuzione di posizione in conseguenza della graduazione delle funzioni stabilita in azienda.*

*Il comma 4 prevede la rivisitazione del sistema degli incarichi dirigenziali, che ne prosegua un appropriato sviluppo e ne consenta un complessivo riordino, nell'ambito della sequenza contrattuale integrativa di cui all'ultimo articolo delle norme transitorie e finali, non essendo attualmente disponibili adeguate risorse economiche da poter utilizzare.*

### ***Un breve riepilogo sul sistema degli incarichi dirigenziali e sulla graduazione delle funzioni***

*A completamento della problematica contrattuale appare opportuno delineare, schematicamente, le linee generali che caratterizzano il "sistema degli incarichi".*

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

*Le disposizioni previste da tale riforma si sono così tradotte per il settore sanitario nell'istituzione, da un lato, del ruolo unico della dirigenza sanitaria, distinto nei profili professionali di medico, veterinario, biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista ai quali si aggiungono i profili professionali afferenti ai ruoli professionale, tecnico e amministrativo, dall'altro lato di un*



*unico livello (in sostituzione dei tre previsti dal D.P.R. 761/79 e dei due del precedente decreto legislativo 502/92), articolato in diverse responsabilità professionali, per le quali la norma stessa prevede, in linea con il processo di aziendalizzazione della struttura e di “privatizzazione” del rapporto di lavoro del pubblico impiego, che sia la contrattazione collettiva, in particolare quella del livello aziendale, a disciplinare:*

- a) graduazione delle funzioni dirigenziali*
- b) assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali*
- c) attribuzione del trattamento economico legato alle funzioni attribuite ed al risultato raggiunto.*

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

*a) TECNICO-PROFESSIONALE*

*autonomia e responsabilità legate all'esercizio della propria professione;*

*b) GESTIONALE*

*di natura più strettamente organizzativa ed economico finanziaria, legata all'efficiente ed efficace gestione ed utilizzo delle risorse assegnate.*

*Stante, come si è detto, l'unicità di ruolo e livello, la differenziazione tra dirigenti avviene secondo i gradi di responsabilità attribuiti e i compiti assegnati; questi due elementi caratterizzano gli incarichi dirigenziali e le conseguenti tipologie.*

*Questa differenziazione si concretizza con una particolare procedura che contrattualmente è definita “graduazione delle funzioni” e la cui disciplina è data dalla lettura combinata dell'articolo 51 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'articolo 26 del CCNL 8 giugno 2000 che ne contiene la conferma con alcune modifiche ed integrazioni.*

*Essa in sostanza indica i riferimenti generali ed omogenei ai quali le aziende devono attenersi nella definizione delle singole posizioni di incarico e dei propri criteri. In particolare, grazie alla modifica apportata dal contratto CCNL 8 giugno 2000, articolo 26, quasi a chiarire una situazione che spesso aveva in passato dato adito a dubbi interpretativi, la norma ribadisce che la graduazione delle funzioni deve avere carattere di obiettività e di conseguenza prescindere sia dalla situazione personale dei dirigenti, sia con riferimento alle posizioni giuridiche di provenienza che al rapporto di lavoro. Questa disposizione trova una ulteriore affermazione, e di fatto la concretizzazione, nella sua stessa traduzione retributiva che avviene in ossequio del principio che, a parità di graduazione, va prevista una identica e conseguente retribuzione. Per confermare ulteriormente questo quadro interpretativo anche il CCNL 8 giugno 2000 si pronuncia con l'articolo 24, comma 9.*

*Il CCNL, al solo scopo di favorire il pieno sviluppo dell'iniziativa aziendale,*

*individua un insieme di criteri generali che le aziende sono tenute a seguire, con possibilità di integrarli, per la graduazione delle funzioni; essi vengono riassunti negli schemi che seguono.*

*Le aziende una volta disegnato il proprio assetto organizzativo secondo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 229/99, attraverso la definizione dell' "atto aziendale", e stabilita, in base ai criteri di cui si è detto la graduazione (che, ricordiamo, è materia di concertazione come previsto dall'articolo 6 comma 1 lett. B), attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista un determinato "peso", vale a dire un valore economico, assumendo e operando in coerenza con il principio menzionato, e cioè che a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni deve essere attribuita la stessa valenza economica.*

*Alla retribuzione della posizione si provvede mediante le risorse individuate in un apposito fondo contrattuale, costituito presso ciascuna azienda proprio al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico legato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità.*

*Proprio questo quadro di disposizioni configura una dinamicità della struttura retributiva fortemente differenziata dalla precedente, ovverosia da quella corrispondente alla carriera "per concorso". In questa il vincitore di un concorso accedeva, stabilmente, ad una nuova posizione giuridica (assistente/aiuto/primario) e ad un nuovo corrispondente livello retributivo(9°, 10°, 11°); ora invece il dirigente assegnatario di un incarico non acquisisce una nuova posizione giuridica, ma assume, a tempo determinato, un nuovo incarico dirigenziale al quale corrisponde una retribuzione di posizione che, ferma restando la parte fissa e variabile garantita già acquisita (e fotografata) in sede di CCNL 5 dicembre 1996 e quindi definibile come "propria", si modifica esclusivamente nella sua parte variabile, la così detta variabile aziendale.*

*Come noto l'articolo 27 del CCNL 8 giugno 2000, in conformità con l'articolo 15 del decreto legislativo 502 del 1992 prevede le quattro tipologie di incarichi dirigenziali: incarico di direzione di struttura complessa (lett. a), incarico di direzione di struttura semplice (lett. b); incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (lett. c) e incarichi professionali conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività (lett. d). Questa norma, nel prevedere che ai dirigenti che compiono il quinquennio, dopo il processo valutativo e a fronte di esito positivo dello stesso, possono essere assegnati incarichi di maggior valore (lett. c), in realtà prevede una sub tipologia, corrispondente ai dirigenti equiparati ma non assegnatari di ulteriori incarichi. Coerentemente le tabelle di cui all'articolo 37 e seguenti prevedono cinque tipologie.*

*E' infine importante chiudere la trattazione relativa agli incarichi dirigenziali*

*Con uno schematico ragionamento sulla procedura complessiva che le aziende dovranno seguire per dare una corretta applicazione delle norme in materia. Ciò consente da un lato di avere una visione completa dei processi descritti, dall'altro di inquadrare ogni considerazione teorica e giuridica nella realtà in cui operano quotidianamente gli attori principali dei processi medesimi: le aziende, le organizzazioni sindacali e i dipendenti.*

*Dalla lettura combinata dei contratti collettivi di lavoro, stipulati in regime applicativo del decreto legislativo n. 29/93, e dalle norme di legge in materia, è possibile descrivere un procedimento che si articola in tre distinti momenti:*

***fase 1: definizione del modello organizzativo***

*Le aziende, in virtù dell'autonomia d'impresa di cui l'articolo 3 del decreto legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni, disciplinano autonomamente il proprio assetto organizzativo (e non solo) con la predisposizione dell'atto aziendale, all'interno del quale individuano le proprie articolazioni interne principali (dipartimenti, strutture semplici e strutture complesse), stabilendo anche gli aspetti della loro sovra o sotto ordinazione (come peraltro è previsto dal CCNL 8 giugno 2000 dall'articolo 27, comma 2), dandone informazione alle organizzazioni sindacali.*

***fase 2: graduazione delle funzioni***

*In un secondo momento, sulla base di quanto stabilito nell'atto aziendale e da altre norme e in coerenza con tutto il sistema di criteri generali e principi oggettivi di cui si è detto finora, le aziende decidono la graduazione delle funzioni da conferire ai dirigenti, attribuendo ad ogni posizione di responsabilità un peso ed un valore economico conseguente, secondo la regola per cui a parità di funzioni corrisponda lo stesso trattamento economico relativo all'incarico ricoperto. La graduazione delle funzioni è sottoposta alla necessaria revisione periodica, informando sempre, in via preventiva (per iscritto ed in tempo utile) le rappresentanze sindacali; alla medesima informazione l'azienda è tenuta in sede di attribuzione del valore economico degli incarichi e su richiesta delle organizzazioni sindacali fissa un incontro per illustrarne i contenuti.*

***fase 3: assegnazione dell'incarico***

*Il momento conclusivo del processo è dato dall'assegnazione vera e propria degli incarichi. Prima di far questo però l'azienda deve preventivamente, con apposito provvedimento, stabilire i criteri e le procedure sia per l'affidamento che per la revoca degli incarichi, attenendosi ai seguenti criteri:*

- a) la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;***
- b) l'area e disciplina di appartenenza;***
- c) le attitudini personali e le capacità professionali del singolo dirigente;***
- d) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;***

- e) le valutazioni del collegio tecnico (vedi oltre);*
- f) il criterio della rotazione ove applicabile;*
- g) data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'articolo 2103, comma 1, del C.C.*

*In questa fase il sistema delle relazioni sindacali prevede l'attivazione della procedura di concertazione con i sindacati. Una rappresentazione grafica di questa procedura facilita la comprensione del quadro generale.*

*Da ultimo va ricordato che i criteri generali utili a definire le modalità di attribuzione, ai dirigenti, della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti (ex retribuzione di produttività ora di risultato) sono materia di contrattazione integrativa.*

## CAPO II

### PROTEZIONE E TUTELA DEI DIRIGENTI E DEGLI UTENTI

#### Art. 7

#### **Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero**

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.

2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.

3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.

4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. l del presente CCNL.

5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.

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

#### ***Commento all'articolo 7***

*Il 25 giugno del 2008 è entrato in vigore il decreto legge 112/2008 (poi convertito con legge del 5 agosto 2008, n. 133) il quale, all'art. 41 comma 13, ha stabilito che nei confronti del personale delle aree dirigenziali del Servizio sanitario nazionale non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 4 e 7 del D.Lgs. 66/2003, disponendo, al contempo, che la contrattazione collettiva*

*definisca le modalità atte a garantire ai dirigenti condizioni di lavoro che consentano una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche. Le aziende, mediante la contrattazione integrativa, stabiliscono modalità di riposo giornaliero che garantiscano idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche dei dirigenti, mirando altresì a prevenire il rischio clinico. L'accordo deve essere stipulato con le modalità di cui al comma 4 dell'art. 4 del CCNL 3 novembre 2005 in base al quale, decorsi 30 giorni (prorogabili a 60) dall'inizio delle trattative senza che si sia raggiunta un'intesa, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di decisione. Sulla materia, peraltro, le Regioni potranno emanare linee d'indirizzo, allo scopo di garantire una omogenea ed uniforme applicazione sul territorio.*

*Dopo l'effettuazione della guardia notturna, considerata una prestazione particolarmente faticosa, attesa anche l'alterazione dei normali ritmi biologici sonno-veglia (che può provocare soprattutto spossatezza, minor concentrazione, irritabilità e nervosismo, oltre ad una serie di altri disturbi psichici e fisici) il riposo deve essere peraltro garantito obbligatoriamente ed in via continuativa, in misura tale da permettere una effettiva ed adeguata interruzione dell'attività lavorativa. In tutti i casi, nella definizione dei riposi, va accordata ai dirigenti una "protezione appropriata", tale cioè da permettere agli stessi di evitare che a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori venga ridotta l'efficienza delle prestazioni ed aumenti il rischio di causare lesioni ai pazienti, a se stessi o ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute a breve o a lungo termine. Viene ribadito che, nonostante la definizione del riposo giornaliero avvenga in sede di contrattazione integrativa (riprendendo, solo per tale aspetto, il D.Lgs. 66/2003), tutta la materia della programmazione ed articolazione degli orari e dei turni di guardia prevista dall'art. 14 del contratto 3 novembre 2005, rimane oggetto di concertazione. Sono infine fatte salve le attuali disposizioni aziendali in materia di organizzazione del lavoro, purchè le parti ne verifichino la conformità alla normativa in questione entro 90 giorni dalla sua entrata in vigore.*

## TITOLO IV

### **DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA**

#### **Art. 8**

#### **Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica**

1. A seguito dell'adozione del DPCM 25 gennaio 2008, con cui è stato reso esecutivo l'Accordo Stato Regioni del 15 novembre 2007 concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL entra a regime l'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, già provvisoriamente disciplinata dall'art. 41 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004.

2. Le aziende provvedono all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative mediante modifiche compensative della dotazione organica complessiva aziendale, effettuate ai sensi delle norme vigenti in materia, senza ulteriori oneri rispetto a quelli definiti dalle Regioni. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto delle relazioni sindacali di cui ai CC.CC.NN.L.

3. Ai fini di quanto previsto nel comma precedente le Regioni possono adottare, sulla materia, apposite linee di indirizzo ai sensi dell'art. 5 del presente contratto, indicando altresì, ove necessario, le modalità e i limiti della copertura dei relativi oneri.

4. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, dai CCNL vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto. Di conseguenza la struttura della retribuzione è quella di cui all'art. 33, comma 1, del CCNL 3.11.2005. Alla dirigenza di cui al comma 1 non compete l'indennità di esclusività.

5. La retribuzione di posizione minima unificata attribuita al dirigente di cui al comma 1, è quella stabilita dall'art. 44, comma 1, tavola C) del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminata dall'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006, II

biennio economico e dall'art. 23 del presente contratto.

6. 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 applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005, come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, Il biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo.

7. Le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze degli altri dirigenti già previste dalla normativa nazionale vigente, nell'ambito di apposito regolamento, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. Le attribuzione del dirigente di nuova istituzione di cui al presente articolo dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi nonché l'ottimale organizzazione aziendale. Il regolamento di cui al presente comma dovrà essere stato adottato dall'Azienda prima di procedere all'assunzione dei dirigenti di nuova istituzione.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

### ***Commento all'articolo 8***

*L'articolo in esame disciplina l'entrata a regime della istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica a seguito della emanazione del DPCM 25 gennaio 2008 il quale, definendone la disciplina concorsuale per l'accesso, ha realizzato la condizione essenziale prevista per l'attivazione di tali figure dirigenziali. E' stata così superata, tranne per il personale appartenente al profilo di assistente sociale, non*



*compreso nel citato DPCM, la cosiddetta fase transitoria stabilita dall'art. 7 della legge 251/2000, che prevedeva la possibilità per le aziende di istituire il servizio dell'assistenza infermieristica ed ostetrica ed il servizio sociale professionale e di attribuire il relativo incarico dirigenziale di durata triennale, con contratti a tempo determinato, da stipulare ai sensi dell'art. 15 septies, comma 2, del D.Lgs. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni.*

*La norma di cui all'art.8 definisce le modalità per l'istituzione, da parte delle aziende, della nuova figura dirigenziale che dovrà essere prevista in base alle specifiche esigenze organizzative, provvedendo attraverso modifiche compensative dell'intera dotazione organica e comunque senza oneri ulteriori rispetto a quelli previsti e concordati con le Regioni. A tal fine queste ultime possono adottare, sulla materia, linee di indirizzo secondo quanto stabilito dall'art. 5 comma 1 lett. k) del contratto. L'articolo in questione prevede poi il trattamento economico e normativo da applicare alla nuova dirigenza, con riferimento a quanto già previsto per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli SPTA, la retribuzione di posizione minima unificata attribuibile all'atto dell'assunzione e per il periodo di un quinquennio nonché le modalità per la formazione di appositi, distinti fondi di riferimento, corrispondenti a quelli già previsti per gli altri dirigenti sanitari dai vigenti CCNL, fatte salve eventuali indicazioni regionali in materia. Tali fondi non possono essere costituiti attraverso trasferimento dai fondi dell'area della dirigenza sanitaria, già esistenti e consolidati, ma sono aggiuntivi nell'ambito del sistema di finanziamento degli istituti contrattuali, come definito dagli articoli 25 e 27 del CCNL.*

*Viene ribadita l'importanza della preventiva regolamentazione delle attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione nonché dei rapporti tra gli stessi e le altre professionalità della dirigenza sanitaria, al fine di consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione tra tutte le componenti del personale dirigenziale, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di competenze che siano di ostacolo all'organizzazione aziendale.*

## **Art. 9**

### **Utilizzo della disciplina provvisoria di cui all'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004**

1. In via provvisoria e a conferma di quanto stabilito nell'art. 24, comma 20, del CCNL 3 novembre 2005, l'incarico di cui all'articolo precedente può essere conferito dalle aziende anche al personale appartenente al profilo di assistente sociale, indicato nell'art. 7 della legge 251 del 2000, come integrato dall'art. 1-octies della legge 27 del 2006, per il coordinamento della specifica area professionale.

2. Per il conferimento degli incarichi al personale di cui al comma precedente, per il quale non è ancora stata emanata la relativa disciplina concorsuale, continuano ad applicarsi le modalità di conferimento di incarichi provvisori, di cui all'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, fino all'emanazione della predetta disciplina.

3. Il presente articolo sostituisce l'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 per il personale appartenente al profilo di assistente sociale.

***Commento all'art. 9***

*Il presente articolo precisa che, pur in assenza della relativa disciplina concorsuale ed al contrario di quanto previsto per la restante dirigenza delle professioni, l'incarico dirigenziale di cui all'art. 8 può essere conferito anche al personale appartenente al profilo di Assistente sociale, secondo le modalità e procedure previste dall'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004 e, pertanto, con incarico di durata triennale, con contratti a tempo determinato, da stipulare ai sensi dell'art. 15 septies, comma 2, del D.Lgs. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni.*

## TITOLO V

### ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

#### Art. 10

#### Disposizioni particolari

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

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

3. All'art. 29, comma 4, I alinea, secondo capoverso del CCNL 8.6.2000, a decorrere dal presente contratto sono apportate le seguenti modifiche:

- dopo le parole “non potrà essere inferiore a cinque anni” aggiungere il seguente periodo: “maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, prestati senza soluzione di continuità”.

4. Nel periodo di vigenza del presente contratto si conferma quanto stabilito dall'art. 24, comma 10 del CCNL 3.11.2005.

5. L'art. 13, comma 1 del CCNL 8.6.2000, è così modificato:  
“L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997 e del DPCM 25 gennaio 2008.”

#### **Commento all'articolo 10**

*Sul tema degli incarichi dirigenziali, l'articolo contiene una clausola che integra quanto previsto dalle norme sull'affidamento degli incarichi in merito agli anni di attività necessari per il conferimento: infatti, nel computo dei cinque anni ai fini del conferimento di incarichi di struttura semplice, ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, rientrano anche i periodi effettuati con incarico dirigenziale a tempo determinato, purchè prestati senza soluzione di continuità. Ciò al fine di permettere il giusto riconoscimento delle funzioni svolte sia pure a tempo determinato ma in qualità di dirigente con tutte le conseguenti assunzioni di responsabilità connesse allo svolgimento dell'attività dirigenziale, atteso l'elevato numero di contratti a termine*

*stipulati durante gli ultimi anni, anche per fare fronte ai numerosi provvedimenti normativi di blocco delle assunzioni a tempo indeterminato. La clausola fa salvo quanto previsto dall'art. 11 comma 4 del contratto 8 giugno 2000, II° biennio economico, in ordine all'esperienza professionale ivi prevista per gli specifici fini (equiparazione ed indennità di esclusività). Analogamente è previsto il computo dei periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, purchè prestati senza soluzione di continuità, anche nel caso del conferimento di incarichi di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, di cui all'art. 29 comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, nonché alla dirigenza delle professioni sanitarie.*

## **TITOLO VI**

### *CAPO I*

## **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI SERVIZI**

### **Art. 11 Obiettivi**

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dirigenti.

2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

### **Art. 12 Principi della valutazione**

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 13 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.

3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 29 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni

maggiormente semplificate e funzionali.

### **Art. 13** **Procedure della valutazione**

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.

2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile.

#### ***Commento agli artt. 11, 12 e 13***

*Le norme in esame intendono confermare e sottolineare l'importanza della fissazione degli obiettivi e della misurazione e valutazione dei risultati (la cosiddetta metodologia di budget) al fine di promuovere il miglioramento della qualità delle prestazioni nonché la valorizzazione delle performances dirigenziali. Viene altresì confermato il sistema di valutazione come individuato dal complesso delle norme del contratto 3 novembre 2005, con i relativi momenti procedurali, gli organismi e gli effetti positivi e negativi delle diverse tipologie di verifiche con la previsione, infine, di un rinvio alla sequenza contrattuale integrativa per la individuazione di soluzioni ulteriori*

*ulteriormente semplificate e funzionali che rendano tale sistema un più efficace strumento gestionale.*

*In particolare si puntualizza che, nell'ambito degli atti di organizzazione con cui le aziende stabiliscono sistemi e meccanismi di valutazione, deve essere prevista la tempistica delle procedure valutative, assicurando che la verifica di fine incarico venga effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dello stesso ed evitando così di creare soluzione di continuità nel rinnovo del precedente o nell'affidamento di altro incarico. Anche in ordine alla valutazione annuale, per la verifica del raggiungimento dei risultati, il contratto invita le aziende a trasmettere sollecitamente i risultati delle valutazioni positive ai competenti uffici ai fini della corresponsione della relativa retribuzione di risultato. Al fine poi di indurre le aziende che non avessero ancora attuato il sistema di valutazione a portarlo a compimento sollecitamente, viene fissato un termine di due mesi dalla data di entrata in vigore del contratto e stabilito l'obbligo della trasmissione alla Regione, prevedendo una ipotesi di responsabilità per i dirigenti preposti, ove ad essa addebitabile.*

*Si tratta, come è agevole comprendere, di norme che effettuano solo una manutenzione e "limatura" dell'attuale sistema di valutazione, la cui struttura resta, ad opinione di chi scrive, il più completo e dettagliato complesso di regole di tutti i contratti di tutte le aree dirigenziali del pubblico impiego nonché il primo, in ordine di tempo, ad essere stato elaborato ed approfondito. Pertanto, ferme restando le novità introdotte e testé descritte e commentate, per una completa analisi del sistema di valutazione della dirigenza sanitaria si rimanda al commento dello scrivente agli articoli da 25 a 32 del CCNL 3 novembre 2005.*

#### **Art. 14**

#### **Comportamento in servizio**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

3. I codici di comportamento aziendali e le carte dei servizi, ove emanati, sono affissi in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

#### **Commento all'articolo 14**

*La norma, di carattere generale, richiama il dovere del dirigente di conformare al propria condotta ai principi civilistici di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 (“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”) e 2105 del Codice Civile, (“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, contribuendo con impegno e responsabilità all'andamento dell'azienda”). Il comma 2 ribadisce altresì l'impegno del dirigente ad osservare le disposizioni del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al contratto del 3 novembre 2005, nonché dei codici di comportamento adottati dalle aziende e delle disposizioni delle carte dei servizi.*

#### **Art. 15 Norma di rinvio**

1. In considerazione della particolare natura e peculiarità delle professioni del Servizio sanitario nazionale, le parti ritengono opportuno definire un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, volto a fornire alle Aziende maggiori strumenti gestionali, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente.

2. In relazione alla novità della materia ed al fine di poter effettuare tutti i necessari approfondimenti tecnici, le parti concordano di affrontare la tematica di cui al comma 1 nell'ambito della sequenza contrattuale prevista dall'art. 29 del presente CCNL, anche al fine di poter tener conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo.

#### **Commento all'articolo 15**

*Viene rinviata ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, la definizione di un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, anche al fine di giungere alla introduzione di sanzioni disciplinari alternative al recesso per tutte quelle infrazioni meno gravi in presenza, in particolare, di violazione degli obblighi espressamente*



*contemplati dalle norme contrattuali e dal codice di comportamento.*

*Si ritiene da parte di chi scrive opportuno cominciare a riflettere sul tema degli ambiti dell'azione disciplinare nei confronti della dirigenza, tanto più che le inevitabili carenze e gli indubbi scricchiolii del sistema inducono a formulare auspici non proprio favorevoli sul suo futuro, in un clima generale nel quale tutto ciò che è pubblico viene presentato e percepito spesso come un impaccio piuttosto che una risorsa, e gli sforzi d'innovazione come patetici tentativi predestinati al fallimento.*

## **Art. 16**

### **Recesso dell'azienda o ente**

1. All'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

“3 bis. In ogni caso, l'azienda è tenuta ad attivare le procedure di cui all'art. 35 del CCNL 5.12.1996 nell'ipotesi in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.”

## **Art. 17**

### **Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro**

1. All'art. 19 del CCNL 3.11.2005, il comma 12 è sostituito dal seguente:  
12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 1 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni, fatta salva l'applicabilità dell'art. 35 del CCNL del 5.12.1996. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio, salvo che per i reati di particolare rilevanza e gravità tali da comportare, se accertati, il recesso, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tal caso può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

### **Commento agli articoli 16 e 17**

*I due articoli oggetto di esame operano una serie di innovazioni relativamente alla regolamentazione del rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare, che risulta integrata da due fattispecie di particolare rilievo: la prima riguarda l'obbligo per le aziende di attivare la procedura di recesso per i*

*dirigenti soggetti a provvedimenti restrittivi in quanto colti in flagranza a compiere reati particolarmente gravi (precisamente il peculato, la concussione e la corruzione), l'altra concerne la possibilità di sospendere i dirigenti in caso di procedimento penale per un periodo superiore al termine già previsto dei cinque anni, nell'ipotesi di grave discredito e pregiudizio per le attività delle amministrazioni, ferma restando sempre la facoltà di recesso.*

*Ferme restando le predette innovazioni si ritiene tuttavia utile in questa sede una disamina completa della materia, compiutamente disciplinata, oltre che dagli articoli in questione, dall'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005.*

### ***Il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale***

*Il comma 1 dell'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, confermando la normativa preesistente dispone l'obbligo per le amministrazioni di procedere alla sospensione dal servizio a carico del dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale, con contestuale privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà. La portata applicativa di tale norma, che a prima vista parrebbe assolutamente chiara, deve tuttavia essere attentamente considerata al fine della corretta individuazione del concetto di "misura restrittiva della libertà personale". A tale riguardo, infatti, poiché da un lato non esiste una definizione legislativa di "misura restrittiva della libertà personale" e, dall'altro, senza dubbio ci si muove nell'ambito del genus "misure cautelari personali", si tratta di valutare se la sospensione obbligatoria debba essere adottata in tutti i casi in cui il dirigente sia soggetto ad una qualsiasi delle misure previste dal titolo I, libro IV del codice di procedure penale, ricomprendente sia misure coercitive che misure interdittive, ovvero solo ad alcune di esse aventi particolare caratteristiche.*

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

giudiziaria previsto dall'articolo 282 cod. pen. abbia il carattere dell'“assoggettamento” così da farlo rientrare, alla stregua della definizione fissata dalla giurisprudenza costituzionale, fra le misure restrittive della libertà personale. Tuttavia ritenere che in un caso del genere l'amministrazione abbia “l'obbligo” di procedere alla sospensione del dirigente appare, oltre che sostanzialmente illogico, anche contrario alla stessa norma penale che, nella fattispecie considerata, al comma 2 prevede che il giudice fissi i giorni e le ore di presentazione “tenendo conto dell'attività lavorativa ... Dell'imputato”.

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

Il comma 2 dell'art. 19 del CCNL 3 dicembre 2005 infatti prevede la possibilità - non l'obbligo quindi - per l'amministrazione di procedere alla sospensione del dirigente qualora si integri una specifica fattispecie costituita da tre elementi che devono sussistere congiuntamente:

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

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

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

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

*L'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, al comma 3, precisa poi che, esaurito lo stato di restrizione della libertà personale ex comma 1, a cui consegue obbligatoriamente la sospensione, l'amministrazione potrà prolungare la sospensione alle condizioni fissate dal comma 2 testé commentato.*

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

*Successivamente al tema del trasferimento d'ufficio, il comma 5 dell'articolo 19 del CCNL 3 dicembre 2005 stabilisce altresì che per i medesimi reati di cui all'articolo 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001 (si veda la nota 75), qualora intervenga condanna, anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica la sospensione obbligatoria di cui all'articolo 4, comma 1 della legge n. 97 del 2001.*

*Il comma 6 dell'art. 19 chiarisce in modo puntuale, anche in relazione alla fase di revisione della struttura retributiva, quale debba essere il trattamento economico da riconoscere al dirigente nei casi di sospensione sino ad ora passati in rassegna.*

*Dal comma 7 la norma contrattuale del 2005 inizia a prendere in considerazione, sistematizzando le previsioni in materia dettate dalla fonte legislativa, i casi in cui via sia stata sentenza definitiva nei confronti del dirigente sottoposto a procedimento penale.*

*Lo stesso comma difatti tratta il caso di sentenza irrevocabile di assoluzione, specificando che in tali casi trova applicazione quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e cioè la sentenza "ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso". Il dirigente inoltre, ove il procedimento penale si sia concluso con sentenza definitiva di proscioglimento perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato, facendone domanda avrà altresì diritto di ottenere, il prolungamento o il ripristino del rapporto di impiego, anche oltre i limiti di età previsti dalla legge, comprese eventuali proroghe, per un periodo pari a quello della durata complessiva della sospensione ingiustamente subita e del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza (deciso a seguito del procedimento penale), cumulati tra loro, anche in deroga ad eventuali divieti di riassunzione previsti dall'ordinamento, con il medesimo trattamento giuridico ed economico a cui avrebbe il dirigente stesso avrebbe avuto diritto in assenza della sospensione (articolo 3, comma 57 della legge n. 350 del 2003/79, come modificato dalla legge n. 12680 del 2004).*

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

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

*La norma contrattuale conferma quindi che l'eventuale recesso conseguente alla sentenza di condanna deve essere attivato nel rispetto delle garanzie procedurali previste dall'articolo 36, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. Viene altresì rammentata (e fatta ovviamente salva) la previsione dell'articolo*

*5, comma 2 della legge n. 97 del 2001 che, introducendo l'art. 32-quinquies c.p., ha disposto l'estinzione dal rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti di pubbliche amministrazioni in caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore ai tre anni per i delitti di peculato (art. 314, comma 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto di ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) e corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), fermi restando gli effetti di interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici previsti dagli artt. 29 e 31 c.p.*

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

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

*Il comma 12 infine, coerentemente con quanto previsto dall'articolo 9, comma 2 della legge n. 19 del 199082, dispone che quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei precedenti commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, qualora non precedentemente revocata, per un periodo non superiore a cinque anni.*

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

## **Art. 18**

### **Copertura assicurativa e tutela legale**

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee

a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.

3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.

4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più opportune, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'art. 29 del presente CCNL.

### ***Commento all'art. 18***

*Fermo restando quanto previsto dai precedenti contratti, le parti - con il presente articolo - hanno convenuto sulla necessità che le aziende forniscano ai dirigenti la massima informazione in ordine alle condizioni e modalità delle polizze, tenendoli aggiornati periodicamente sulle garanzie assicurative in atto. E' stata inoltre prevista la costituzione di una commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e sindacale con il compito di approfondire la materia assicurativa, per permettere eventuali modifiche o integrazioni alla normativa contrattuale nell'ambito della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 29.*





**PARTE II**

**TRATTAMENTO ECONOMICO  
BIENNIO 2006 - 2007**



## PARTE II

### TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006 - 2007

#### CAPO I

#### Trattamento economico dei dirigenti

#### Art. 19

#### **Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2006 - 2007**

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, 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. 2 del CCNL stipulato il 5 luglio 2006, è incrementato di € 17,70 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.261,10.

2. Dall'1 febbraio 2007 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 131,30 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 41.968,00.

3. Nulla è innovato per i dirigenti di cui all'art. 46 del CCNL 3 novembre 2005.

#### **Commento all'art. 19**

*Dopo la "rivoluzione" della struttura della retribuzione dei dirigenti del Servizio sanitario nazionale operata dal CCNL 3 novembre 2005 e che ha portato, in armonia con quanto previsto per la restante dirigenza della Pubblica Amministrazione alla semplificazione degli elementi costituenti il trattamento economico attraverso la introduzione del tabellare unico unificato, il nuovo CCNL si limita a confermare la struttura della retribuzione vigente prevedendone gli incrementi contrattuali in relazione alle risorse finanziarie disponibili per il rinnovo del CCNL, fissate attraverso provvedimenti governativi che vanno sempre più assumendo la caratteristica dell'unilateralità a dispetto di accordi pregressi fra governo ed organizzazioni sindacali che prevedevano, quantomeno, i recuperi fra tasso di inflazione programmato ed inflazione reale.*

*L'attuale struttura della retribuzione del dirigente sanitario del Servizio sanitario nazionale, distinta fra trattamento fondamentale e trattamento accessorio, è la seguente:*

## **TRATTAMENTO FONDAMENTALE**

- *Stipendio tabellare conglobato;*
- *Retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;*
- *Retribuzione di posizione minima unificata, come prevista dai successivi articoli 20 e 21 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. 27 del CCNL;*
- *Retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante e nei limiti del fondo di cui all'art. 26;*
- *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`a attribuita la differenza fino al raggiungimento del valore della predetta indennit`a, differenza che `e assoggettata alla medesima disciplina dell'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.

Il presente articolo, che disciplina il trattamento economico tabellare per il biennio 2006-2007 ne fissa gli importi, alle scadenze del 1° gennaio 2007 e del 1° febbraio 2007, come segue:

<i>Tabellare al 1° gennaio 2006</i>	<i>Euro 40.261,10</i>
<i>Tabellare al 1° gennaio 2007</i>	<i>Euro 41.968,00</i>

## CAPO II

**Biennio 2006 - 2007**

### **Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti**

#### **Art. 20**

#### **Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 3, comma 1, del CCNL del 5 luglio 2006 è così rideterminata:

**Tavola - I -**

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005		Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura Complessa	11.129,41	1.259,79	12.389,20
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.617,08	749,02	7.366,10
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.214,46	477,05	4.691,51
Dirigente equiparato	3.666,54	477,05	4.143,59
Dirigente < 5 anni	242,88	27,49	270,37

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e il comma 9 dell'art. 3 del CCNL del

5 luglio 2006.

## **Art. 21**

### **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, confermata dall'art. 4 del CCNL 5 luglio 2006, 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.

#### ***Commento agli articoli 20 e 21***

*A decorrere dal 1° gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 3, comma 1, del CCNL del 5 luglio 2006 viene incrementata e rideterminata.*

*L'incremento previsto dagli articoli in esame è finanziato con risorse contrattuali "fresche". Pertanto le aziende, in sede di rideterminazione del fondo di posizione, dovranno tenere conto degli incrementi in questione andando a rideterminare di conseguenza il relativo fondo (articolo 20 comma 3).*

*Alla retribuzione di posizione minima contrattuale rideterminata ed incrementata 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 CCNL 3 novembre 2005.*

*Quest'ultima norma ribadisce con valore di interpretazione autentica, a valere pertanto anche sulle disposizioni contenute nell'art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996, 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 3 novembre 2005 completano in maniera chiara ed esaustiva i termini della problematica.*

*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.*

*Per effetto dell'applicazione degli articoli 19 (rideterminazione ed incremento del tabellare) e 20 (rideterminazione ed incremento della retribuzione minima unificata), la retribuzione complessiva dei dirigenti sanitari (biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti) alle differenti scadenze del 1° gennaio 2006, 1° gennaio 2007 e 1° febbraio 2007 è la seguente:*



**Tavola - II -**

<b>Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti                      con rapporto di lavoro esclusivo                      Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria                      dal 1° gennaio 2006 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità</b>					
<b>Tipologia</b>	<b>Tabellare</b>	<b>Posizione</b>	<b>Ind.tà Esclusività</b>	<b>Ad Personam \Ind. SC</b>	<b>TOTALE (1)</b>
Direttore struttura complessa	40.261,10	12.056,86	17.900,48	7.407,71	77.626,16
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	40.261,10	7.168,50	12.787,82	--	60.217,42
Responsabile struttura semplice anzianità fra 5 e 15 anni	40.261,10	7.168,50	5.494,80	--	52.924,40
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà > 15 anni	40.261,10	4.565,67	12.787,82	--	57.614,58
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà fra 5 e 15 anni	40.261,10	4.565,67	5.494,80	--	50.321,56
Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	40.261,10	3.972,09	12.787,82	--	57.021,01
Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	40.261,10	3.972,09	5.494,80	--	49.727,99
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	40.261,10	263,12	1.622,54	--	42.146,76

(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

**Tavola - III -**

<b>Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti                      con rapporto di lavoro esclusivo                      Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria                      dal 1° gennaio 2007 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità</b>					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	Ad Personam \\Ind. SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	40.261,10	13.421,63	17.900,48	7.407,71	78.990,92
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	40.261,10	7.979,94	12.787,82	--	61.028,86
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà fra 5 e 15 anni	40.261,10	7.979,94	5.494,80	--	53.735,84
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà > 15 anni	40.261,10	5.082,47	5.494,80	--	50.838,37
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà fra 5 e 15 anni	40.261,10	5.082,47	12.787,82	--	58.131,39
Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	40.261,10	4.488,89	5.494,80	--	50.244,79
Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	40.261,10	4.488,89	12.787,82	--	57.537,81
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	40.261,10	292,90	5.494,80	--	46.048,80

(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

**Tavola -IV-**

<b>Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti                      con rapporto di lavoro esclusivo                      Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria                      dal 1° febbraio 2007 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità</b>					
Tipologia	Tabellare	Posizione	Ind.tà Esclusività	Ad Personam \Ind. SC	TOTALE (1)
Direttore struttura complessa	41.968,00	13.421,63	17.900,48	7.407,71	80.697,82
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà > 15 anni	41.968,00	7.979,94	12.787,82	--	62.735,76
Responsabile struttura semplice \ Dirigente ex titolare di modulo anz.tà fra 5 e 15 anni	41.968,00	7.979,94	5.494,80	--	55.442,74
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà > 15 anni	41.968,00	5.082,47	5.494,80	--	52.545,27
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. c) anz.tà fra 5 e 15 anni	41.968,00	5.082,47	12.787,82	--	59.838,29
Dirigente equiparato anzianità > 15 anni	41.968,00	4.488,89	5.494,80	--	51.951,69
Dirigente equiparato anzianità fra 5 e 15 anni	41.968,00	4.488,89	12.787,82	--	59.244,71
Dirigente con incarico ex art. 27 c. 1 lett. d) anz.tà inf. 5 anni	41.968,00	292,90	5.494,80	--	47.755,70

(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

La seguente tabella, a completamento del quadro economico complessivo ed ai fini di una verifica con quando corrisposto dalle Aziende, quantifica e riporta gli arretrati spettanti ai Dirigenti sanitari distintamente per gli anni 2006, 2007 e 2008.

**Tavola - V - (totali in €)**

Qualifica	Tipologia incarico	Arretrati 2006	Arretrati 2007	Arretrati 2008	Totale Arretrati 2006-2008
Dirigente Sanitario	Struttura complessa	230,10	3.170,47	3.301,77	6.702,35
Dirigente Sanitario	Struttura semplice	230,10	2.617,14	2.748,44	5.595,68
Dirigente Sanitario	IP lett. C)	230,10	2.322,50	2.453,80	5.006,41
Dirigente Sanitario	Equipar.	230,10	2.322,50	2.453,80	5.006,41
Dirigente Sanitario	< 5 anni	230,10	1.835,48	1.966,78	4.032,36

Per quanto riguarda il personale a rapporto non esclusivo, resta invece confermata la retribuzione di posizione minima unificata già fissata al 31 dicembre 2003 dal precedente CCNL. Pertanto il suddetto personale beneficerà esclusivamente degli incrementi del tabellare di cui all'art. 19.

## Art. 22

### Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 5 luglio 2006 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

**Tavola - VI - (totali in €)**

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa	13.187,57	1.185,37	14.372,94
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.061,30	598,14	6.659,44
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.452,54	340,70	3.793,24
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000 art. 45 c. 2 DPR 384/90	3.452,54	340,70	3.793,24
Dirigente equiparato	2.982,98	340,70	3.323,68
Dirigente < 5 anni	515,88	50,91	566,79

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e da 9 a 11 dell'art. 5 del CCNL del 5 luglio 2006.

### **Art. 23**

#### **Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

**Tavola - VII - (totali in €)**

Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo		Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura Complessa	12.805,29	1.145,91	13.951,20
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.251,74	537,15	6.788,89
Dirigente incarico lett. C) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.673,86	315,66	3.989,52
Dirigente equiparato	3.292,50	315,66	3.608,16
Dirigente < 5 anni	583,20	50,11	633,31

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata nel comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicato per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e da 9 a 11 dell'art. 6 del CCNL 5 luglio 2006.

## CAPO III

### Art. 24

#### 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 lavoro straordinario, 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 minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità di cui all'art. 38, comma 2; assegni personali previsti dall'art. 39, commi 1, data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 41;

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, 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. 24**

*Riprendendo quanto già previsto dal CCNL 8 giugno 2000 e 3 novembre 2005, la norma riconosce al tabellare unificato ai sensi dell'art. 41 del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminato dall'art. 19 del presente 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 di posizione complessiva in godimento, nelle sue componenti fisse e variabili. Tali effetti si applicano inoltre, in considerazione della loro natura stipendiale, anche 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 unificata di cui agli articoli 20, 22 e 23.*



## CAPO IV

### I fondi aziendali

#### Art. 25

#### **Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. I fondi previsti dall'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005 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, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. I fondi del comma 1 sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 20, 22 e 23, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. E' confermato il comma 2 dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006.

#### **Commento all'art. 25**

*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 ed a quello del CCNL 3 novembre 2005, 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 2006-2007 è rappresentato dal fondo consolidato al 31 dicembre 2005 comprensivo di tutti gli incrementi e decurtazioni i previsti dai CCNL 3 novembre 2005 e 5 luglio 2006.*

*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*

*Si riporta di seguito, in forma schematica e tabellare, la sequenza procedurale per la costruzione del fondo di posizione al 31 dicembre 2008, ai sensi del CCNL 17 ottobre 2008. E' chiaro che il fondo, determinato con i criteri di cui a seguire, assume natura assolutamente provvisoria, consolidandosi esclusivamente con la determinazione conseguente all'attuazione delle norme specifiche contenute nel CCNL relativo al II° biennio economico.*

**Tavola - VIII**

<b>Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa (ART. 25 CCNL 17 ottobre 2008)</b>	
<b>Voce</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Fondo al 31 dicembre 2005 determinato ai sensi dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005 e dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006	
Eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei risparmi aziendali predefiniti in sede di assegnazione di bilancio	Art. 50 c.2 lett. a) CCNL 8 giugno 2000 ed art. 25 c. 3 CCNL 17 ottobre 2008
Risorse derivanti dal fondo per il trattamento accessorio, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico	Art. 50 c. 2 lett. c) CCNL 8 giugno 2000 ed art. 25 c. 3 CCNL 17 ottobre 2008
Assegni personali art. 39 CCNL 8 giugno 2000 dirigenti già di II° livello cessati dal servizio negli anni 2006, 2007 e 2008	Art. 50 c. 2 lett. d) CCNL 8 giugno 2000 ed art. 25 c. 3 CCNL 17 ottobre 2008
Retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nel corso degli anni 2006, 2007 e 2008	Art. 50 c. 2 lett. e) CCNL 8 giugno 2000 ed art. 24 c. 3 CCNL 17 ottobre 2008

*(continua a pagina seguente)*

<b>Voce</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Riduzione \ incremento retribuzione di posizione comma 2 art. 47 CCNL 8 giugno 2000 operata nei confronti del personale passato dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa a decorrere dal 1° gennaio 2006, dal 1° gennaio 2007 e dal 1° gennaio 2008	Art. 50 c. 8 - CCNL 8 giugno 2000 ed art. 24 c. 3 CCNL 17 ottobre 2008
Incrementi retribuzione di posizione dirigenti sanitari a rapporto esclusivo	Art. 25 comma 2 CCNL 17 ottobre 2007

*Il fondo di posizione finanzia le seguenti voci del trattamento fondamentale ed accessorio del dirigente sanitario:*

- == Retribuzione di posizione minima unificata, secondo gli importi di cui agli art. 20 e segg. del presente CCNL;*
- == 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 CCNL 3 novembre 2005;*
- == Indennità incarico di direzione di struttura complessa (confermata negli importi previsti dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000);*
- == Ex Specifico trattamento economico;*
- == Assegno personale per i dirigenti di II° livello con incarico quinquennale al 30 luglio 1999.*

### **Art. 26**

#### **Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro**

1. Il fondo previsto dall' art. 10 del CCNL del 5 luglio 2006, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. Al fine di incentivare la qualità dei servizi erogati, il fondo del presente articolo, è così incrementato:

- per l'anno 2007: di € 63,49 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;

- per l'anno 2008: di € 117,91 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione

oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in relazione alla nuova misura dello stipendio tabellare di cui all'art. 19 del presente CCNL.

**Commento all'art. 26**

*Si riporta di seguito la procedura di determinazione del fondo per il trattamento accessorio, partendo dall'importo consolidato al 31 dicembre 2005 ed incrementato o ridotto sulla base delle disposizioni contrattuali tutt'ora vigenti nonché del comma 2 del presente articolo che prevede incrementi pro-capite sulla scorta delle somme residuali derivanti dalla disponibilità complessiva delle risorse contrattuali stabilite a livello nazionale.*

**Tavola - IX**

<b>Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (ART. 26 CCNL 17 ottobre 2008)</b>	
<b>Voce</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Fondo al 31 dicembre 2005 determinato ai sensi dell'art. 50 del CCNL 3 novembre 2005 e dell'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006	
Riduzione per trasferimento stabile ed irreversibile sul fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17 ottobre 2008 (Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa)	Art. 51 c. 4 - CCNL 8 giugno 2000 ed art. 25 c. 3 CCNL 17 ottobre 2008
Incremento € 117,91 annui lordi per il numero dirigenti in servizio al 31 dicembre 2005 (... unità)	Art. 26 comma 2 CCNL 17 ottobre 2008

**Art. 27**

**Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

1. L' art. 11 del CCNL del 5 luglio 2006, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L' ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. In relazione alla necessità di proseguire nell'impegno, già precisato all'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, di correlare la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, il fondo del presente articolo è così incrementato:

-- per l'anno 2007 di € 95,27 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;

-- per l'anno 2008 di € 176,93 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

3. Si conferma quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'art. 11 del CCNL 5 luglio 2006.

### ***Commento all'art. 27***

*Il fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale viene rideterminato nell'importo consolidato al 31 dicembre 2005, ed incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2006 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 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 2005 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggi di bilancio 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.*

*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 2005 ed incrementato sulla base delle disposizioni contrattuali tutt'ora vigenti nonché del comma 2 del presente articolo che prevede incrementi pro-capite sulla scorta delle somme residuali derivanti dalla disponibilità complessiva delle risorse contrattuali stabilite a livello nazionale.*

<b>Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (articolo 27 CCNL 17 ottobre 2008)</b>	
<b>Voce</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Fondo al 31 dicembre 2005 determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 3 novembre 2005 e dell'art. 11 del CCNL 5 luglio 2006	
Incrementi derivanti da economie di gestione realizzate sull'esercizio contabile 2005 accertate a consuntivo dal Nucleo di Valutazione e corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività	Art. 52 comma 4 lett. b) - CCNL 8 giugno 2000 - Art. 27 c. 3 CCNL 17.10.2008
Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/97 nella misura destinata dall'azienda alla contrattazione integrativa e/o da altre disposizioni di legge che destinano una parte dei proventi delle aziende ad incentivi del personale	Art. 52 c. 5 punto a) - CCNL 8 giugno 2000 - Art. 27 c. 3 CCNL 17.10.2008
1% massimo monte salari 2005, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggi di bilancio, certificati dalla Regione	Art. 52 c. 5 punto b) e c. 6 - CCNL 8 giugno 2000 - Art. 27 c. 3 CCNL 17.10.2008
Incremento € 176,93 annui lordi per il numero dei dirigenti in servizio al 31 dicembre 2005 (... unità)	Art. 11 comma 3 CCNL 5 luglio 2006

**PARTE III**

**NORME FINALI**





## PARTE III

### NORME FINALI

#### **Art. 28** **Conferme**

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL. In particolare sono confermate le disposizioni in materia di riposo settimanale contenute nell'art. 21 del CCNL del 5 dicembre 1996 e nell'art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004.

2. Le parti ribadiscono la necessità che le Aziende nell'attribuzione degli incarichi previsti dall'art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 si attengano alle modalità e requisiti previsti dall'art. 63, comma 5 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per tale tipologia di incarichi.

#### **Art. 29** **Norme finali e transitorie**

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;
- riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art 6;
- disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti;
- disciplina della formazione;
- verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;
- individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, ai sensi dell'art. 15 del presente CCNL;
- individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione di cui

all'art. 18;

- problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.

***Commento all'art. 29***

*Con la presente clausola le parti hanno inteso rinviare ad una successiva sequenza contrattuale integrativa del presente CCNL (e quindi non necessariamente al CCNL II° biennio economico) la trattazione di alcune tematiche, ritenute di particolare rilevanza, per le quali la necessità di chiudere in tempi brevi la tornata contrattuale, ritenuta obiettivo prioritario, non ne avrebbe consentito una utile ed esaustiva definizione in questa sede.*

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Con riferimento all'art. 15 le parti precisano che sui servizi da considerare svolti senza soluzione di continuità si richiama quanto affermato nella nota di chiarimento dell'Aran n. 11632 del 25.10.2000, pubblicata nel sito Internet [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti concordano sulla necessità di verificare il valore di riferimento retributivo utilizzato al fine della definizione degli incrementi retributivi del presente contratto prima dell'avvio del negoziato per il rinnovo del prossimo biennio contrattuale. Tale esigenza si basa sull'accertata disomogeneità della crescita delle retribuzioni medie dei due distinti accordi per il personale delle aree dirigenziali III e IV.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Fermo restando il rispetto delle scelte delle regioni nella organizzazione delle aziende e enti del servizio sanitario nazionale, ed i diversi ruoli e funzioni che la legislazione assegna ai Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale stesso ed a medici e veterinari convenzionati, le parti concordano sull'opportunità che le risorse economiche finalizzate alla copertura dei posti delle dotazioni organiche vengano destinate ai dirigenti di cui al presente CCNL.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4**

In relazione all'articolo 18 le parti chiariscono che, in caso di sinistro, le Aziende forniscono ai dirigenti tutta l'assistenza possibile tramite le proprie strutture e la propria organizzazione senza ulteriori oneri.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

In relazione all'articolo 8 comma 3, le parti precisano che il riferimento alla "copertura finanziaria" deve intendersi nell'ambito di quanto previsto dalla Legge 251 del 2000.



## INDICE TAVOLE

- I	- Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo .....	Pag. 78
- II	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo - Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 1° gennaio 2006 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità .....	“ 81
- III	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo - Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 1° gennaio 2007 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità .....	“ 82
- IV	- Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo - Trattamento fondamentale minimo spettante ai dirigenti dell'area sanitaria dal 1° febbraio 2007 (in €) comprensivo del rateo di 13a mensilità .....	“ 83
- V	- Arretrati spettanti ai Dirigenti sanitari distintamente per gli anni 2006, 2007 e 2008 .....	“ 84
- VI	- Incrementi annui lordi attribuibili alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 5 luglio 2006 (ruolo professionale e tecnico) a decorrere dall'1 gennaio 2007 .....	“ 84
- VII	- Incrementi annui lordi attribuibili alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006 (professioni sanitarie e ruolo amministrativo) a decorrere dall'1 gennaio 2007 .....	“ 85
- VIII	- Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento ed indennità di direzione di struttura complessa (ART. 25 CCNL 17 ottobre 2008) .....	“ 90
- IX	- Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro (ART. 26 CCNL 17 ottobre 2008) .....	“ 92
- X	- Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale (articolo 27 CCNL 17 ottobre 2008) ....	“ 94



# INDICE

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA (PSICOLOGI, FARMACISTI, BIOLOGI, FISICI E CHIMICI) DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

### PARTE PRIMA - NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009

#### 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 - Tempi e Procedure per la contrattazione integrativa.....	“	36
Art. 5 - Coordinamento Regionale.....	“	40

#### TITOLO III : RAPPORTO DI LAVORO

##### *CAPO I - INCARICHI DIRIGENZIALI*

Art. 6 - Sistema degli incarichi e sviluppo professionale	“	47
---	---	----

##### *CAPO II - PROTEZIONE E TUTELA DEI DIRIGENTI E DEGLI UTENTI*

Art. 7 - Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero	“	53
--	---	----

#### TITOLO IV : DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA

Art. 8 - Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione Ostetrica.....	“	55
--	---	----

Art. 9 - Utilizzo della disciplina provvisoria di cui all'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 200.....	Pag.	57
---	------	----

TITOLO V : ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 10 - Disposizioni particolari.....	“	59
---	---	----

TITOLO VI : CAPO I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI SERVIZI

Art. 11 - Obiettivi.....	“	61
Art. 12 - Principi della valutazione.....	“	61
Art. 13 - Procedure della valutazione.....	“	62
Art. 14 - Comportamento in servizio.....	“	63
Art. 15 - Norma di rinvio.....	“	64
Art. 16 - Recesso dell'azienda o ente.....	“	65
Art. 17 - Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro..	“	65
Art. 18 - Copertura assicurativa e tutela legale.....	“	70

PARTE SECONDA - TRATTAMENTO ECONOMICO  
BIENNIO 2006 – 2007

*CAPO I - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI*

Art. 19 - Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2006 - 2007.....	“	75
--	---	----

*CAPO II - BIENNIO 2006 - 2007 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI*

Art. 20 - Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo.....	“	78
Art. 21 - Retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo.....	“	79
Art. 22 - Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico.....	“	84
Art. 23 - Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo...	“	85

*CAPO III*

Art. 24 - Effetti dei benefici economici.....	“	87
---	---	----



*CAPO IV - I FONDI AZIENDALI*

Art. 25 - Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura Complessa.....	Pag.	89
Art. 26 - Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.....	“	91
Art. 27 - Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.....	“	92

PARTE TERZA - NORME FINALI

Art. 28 - Conferme.....	“	97
Art. 29 - Norme finali e transitorie.....	“	97
DICHIARAZIONI CONGIUNTE.....	“	99
INDICE TAVOLE.....	“	101
INDICE GENERALE.....	“	103

