

**FESMED**

FEDERAZIONE SINDACALE MEDICI DIRIGENTI

ACOI  
AOGOI  
SEDI  
SUMI

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

# DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO-VETERINARIA

# DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO  
2006 - 2009 E PARTE ECONOMICA  
BIENNIO 2006-2007  
del 17 ottobre 2008

CONTRATTO INTEGRATIVO  
DEL CCNL DEL  
17 OTTOBRE 2008  
del 6 maggio 2010

SECONDO BIENNIO  
ECONOMICO 2008-2009  
del 6 maggio 2010

**2006 – 2009**



AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore il 3 settembre 2008 sul testo di ipotesi di Accordo relativo al CCNL del personale della dirigenza medico - veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e biennio economico 2006 - 2007 e della certificazione resa dalla Corte dei Conti il 16 ottobre 2008, a seguito della quale si è integrato l'art. 26, comma 1 del presente contratto, il giorno 17 ottobre 2008 alle ore 11.30, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra:

L'A.Ra.N.:

nella persona del Presidente:

avv. Massimo MASSELLA DUCCI TERI *Massimo M. T. i.*

e le seguenti:

Organizzazioni sindacali

Confederazioni sindacali

CGIL FP MEDICI *Mon. Cito* CGIL *...*

FED. CISL MEDICI COSIME *...* CISL *...*

EM aderente UIL FPL *...* UIL *...*

CIVEMP *...* *Ed. Rose*

FESMED *...*

UMSPED *...*

CIMO ASMD *...* CONFEDIR. *...*

ANAAO ASSOMED *...* COSMED *...*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della dirigenza medico - veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, nel testo che segue.

VIA DEL CORSO 476  
00186 ROMA  
TEL. 06.32.493.1  
C.F. 97104250580

**PARTE I**  
**TITOLO I**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007<sup>1</sup> relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.<sup>2</sup>
2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.
3. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, commi da 3 a 8 del CCNL 3 novembre 2005<sup>3</sup> relativo al CCNL del quadriennio normativo 2002 – 2005, I biennio economico che è indicato nel testo come “CCNL del 3 novembre 2005”.

---

<sup>1</sup> **CCNQ dell'11 giugno 2007, Articolo 10**

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera H), comprende il personale dipendente:

- dalle Aziende sanitarie ed ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- dagli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- dall'Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino;
- dall'Ospedale Galliera di Genova;
- dalle ex Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- dalle Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica (RSA);
- dalle Agenzie regionali per la protezione ambientale (ARPA);
- dall'Agenzia per i servizi sanitari regionali, istituita ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, modificato ed integrato con legge 15 marzo 1997, n. 59 e decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 115.

<sup>2</sup> **CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione del 1 febbraio 2008. Articolo 2**

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

- Area I: dirigenti del comparto dei Ministeri, ivi compresi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 2 della Legge 120/2007.
- Area II: dirigenti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.
- Area III: dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area IV: dirigenza medico-veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area V: dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- Area VI: dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici, ivi compresi i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, collocati in apposita separata sezione ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.
- Area VII: dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- Area VIII: dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

<sup>3</sup> **CCNL del 3 novembre 2005. Art. 1, commi da 3 a 8**

**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.<sup>4</sup>

---

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto dall'art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'art. 62, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i Dirigenti del ruolo sanitario medici, odontoiatri e veterinari. Nella citazione "di-ri-gen-ti medici" sono compresi gli odontoiatri.

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

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

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

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

<sup>4</sup> **d.lgs. n. 165 del 2001. Art. 48, comma 3.**

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

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.<sup>5</sup> 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

---

<sup>5</sup> *d.lgs. 165 del 2001. Articolo 47* (testo antecedente la modifica della L.150/2009)

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

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

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

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

5. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. Se la certificazione della Corte dei conti non è positiva, l'ARAN, sentito il comitato di settore o il Presidente del Consiglio dei ministri, assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, ovvero, qualora non lo ritenga possibile, convoca le organizzazioni sindacali ai fini della riapertura delle trattative. Le iniziative assunte dall'ARAN in seguito alla valutazione espressa dalla Corte dei conti sono comunicate, in ogni caso, al Governo ed alla Corte dei conti, la quale riferisce al Parlamento sulla definitiva quantificazione dei costi contrattuali, sulla loro copertura finanziaria e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

7. In ogni caso, la procedura di certificazione deve concludersi entro quaranta giorni dall'ipotesi di accordo, decorsi i quali il Presidente dell'ARAN ha mandato di sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo, salvo che non si renda necessaria la riapertura delle trattative ai sensi del comma precedente.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40, commi 9 e 3, sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

*d.lgs. 165 del 2001. Articolo 48, comma 1.*

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3.

quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.

8. L'art. 2 del CCNL 3.11.2005<sup>6</sup> è disapplicato.

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 3**

##### **Relazioni sindacali**

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'8 giugno 2000,<sup>7</sup> dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004<sup>8</sup> e dal CCNL del 3 novembre 2005,<sup>9</sup> fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano o integrano la predetta disciplina.

#### **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

---

<sup>6</sup> *CCNL del 3 novembre 2005.*

Art 2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

<sup>7</sup> *CCNL dell'8 giugno 2000*

TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI

CAPO I: Metodologie di relazioni

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

Art. 6 - Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

Art. 7 - Coordinamento regionale

Art. 8 - Comitati per le pari opportunità

CAPO II: I soggetti sindacali e titolarità delle prerogative

Art. 9 - Soggetti sindacali

Art. 10 - Composizione delle delegazioni

CAPO III: Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 11 - Clausole di raffreddamento

Art. 12 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi

<sup>8</sup> *CCNL integrativo del 10 febbraio 2004*

Capo II – DIRITTI SINDACALI

Art. 2 - Diritto di assemblea

Art. 3 - Contributi sindacali

Art. 4 - Patronato sindacale

<sup>9</sup> *CCNL del 3 novembre 2005*

TITOLO II - Relazioni e Diritti Sindacali

CAPO I : Obiettivi e strumenti

Art. 3 - Relazioni sindacali

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione e il rinnovo del contratto collettivo integrativo

Art. 6 - Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

CAPO II : Forme di partecipazione

Art. 7 - Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

CAPO III : Prerogative e diritti sindacali

Art. 8 - Norma di rinvio ed integrazioni

Art. 9 - Coordinamento regionale

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,<sup>10</sup> 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, ai fini dell'avvio della trattativa, 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.<sup>11</sup> Tale procedura viene attivata all'inizio di ciascun anno ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi di cui al comma 1 ultimo capoverso.
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

<sup>10</sup> **CCNL dell'8 giugno 2000. art. 10, comma 2.**

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

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

<sup>11</sup> **CCNL del 3 novembre 2005. art. 6, comma 1, lett. a)**

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

A) Informazione:

- L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

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.<sup>12</sup>
9. Nella prossima sessione negoziale di livello nazionale, le parti provvederanno alla verifica dell'applicazione del presente articolo, sulle eventuali criticità per più efficaci modifiche, integrazioni e correzioni.
10. L'articolo 5 del CCNL del 3 novembre 2005<sup>13</sup> è disapplicato

## 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,<sup>14</sup> 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. 57 del CCNL 3 novembre 2005;<sup>15</sup>

<sup>12</sup> *d.lgs. n. 165 del 2001. art. 46, comma 5* (testo antecedente la modifica della L.150/2009)

5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

<sup>13</sup> *CCNL del 3 novembre 2005.*

Art. 5 Tempi e procedure per la stipulazione e il rinnovo del contratto collettivo integrativo

<sup>14</sup> *d.lgs 165 del 2001. Articolo 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi.* (testo antecedente la modifica della L.150/2009)

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.

2. Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. Resta fermo per l'area contrattuale della dirigenza del ruolo sanitario quanto previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni. Agli accordi che definiscono i comparti o le aree contrattuali si applicano le procedure di cui all'articolo 41, comma 6. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

<sup>15</sup> *CCNL 3 novembre 2005. Art. 57 Risorse economiche regionali*

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione all'art. 55, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 da destinare al trattamento economico accessorio dei dirigenti medici e veterinari. La ripartizione di tali risorse all'interno del fondo per le condizioni di lavoro è indicata nel comma 3 del medesimo articolo.

- 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<sup>16</sup> ora art. 54, comma 2, primo alinea del CCNL 3 novembre 2005<sup>17</sup>);
- 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;<sup>18</sup>
- 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;<sup>19</sup>
- 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

---

2. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per l'applicazione del comma 1. L'ammontare del finanziamento aggiuntivo dei fondi aziendali si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dall'art. 55 comma 3 ed, al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1

<sup>16</sup> **CCNL 8 giugno 2000. art. 50, comma 2**

2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

- a) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;
- b) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all' 1,6% del monte salari annuo della dirigenza medico veterinaria calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997;
- c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi – anche a parità di organico.
- d) dagli assegni personali di cui agli artt. 38, 43, commi 2 e 3 ;

<sup>17</sup> **CCNL 3 novembre 2005. art. 54, comma 2**

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera c) del presente contratto; lettere c) e d). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;
- commi 3, 4, 6 e 7;
- il comma 5 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

<sup>18</sup> **CCNL 8 giugno 2000. ART. 53 Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi**

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 40 e 42,

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

<sup>19</sup> **CCNL 3 novembre 2005. art. 25, comma 5**

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

obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;<sup>20</sup>

- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro come individuati nel Capo II del CCNL 3.11.2005,<sup>21</sup> la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto conto anche dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000<sup>22</sup> e successive modifiche, relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
- i) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004,<sup>23</sup> diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;
- j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del CCNL del 3 novembre 2005,<sup>24</sup> di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
- k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL.

<sup>20</sup> **Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196.**

Codice in materia di protezione dei dati personali. (G.U. N. 174 del 29 Luglio 2003)

<sup>21</sup> **CCNL 3 novembre 2005. TITOLO III- Rapporto di lavoro**

CAPO II – Orario di lavoro

Art. 14 Orario di lavoro dei dirigenti

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

Art. 16 Servizio di guardia

Art. 17 Pronta disponibilità

Art. 18 Integrazione dell'art. 55 del CCNL 8 giugno 2000

<sup>22</sup> **CCNL 8 giugno 2000. ART. 52 comma 2**

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

<sup>23</sup> **CCNL 10 febbraio 2004. Art. 17 Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza**

1. E' confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 31 del CCNL del 5 dicembre 1996, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.
2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.
3. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.
4. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni.
5. Analoga richiesta a quella del comma 2 viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 del d. lgs. 165/2001 presenti a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti. Le predette amministrazioni, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

Ai trasferimenti del presente articolo, la cui disciplina decorre dall'entrata in vigore del contratto, si applicano i commi 3 e 4 dell'art. 20 del CCNL 8 giugno 2000

<sup>24</sup> **CCNL del 3 novembre 2005. art. 4, comma 2 lett. G)**

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

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

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, comma 2 (tempi e procedure.)
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 (tempi e procedure).
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 9, 10 del II biennio)<sup>25</sup> nonché dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004,<sup>26</sup> confermate dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3 novembre 2005,<sup>27</sup> dagli artt. 10, 11 e 12 del CCNL 5 luglio 2006 e dagli artt. 24, 25 e 26 del presente contratto.<sup>28</sup>
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. 54 e 56 del CCNL 3.11.2005<sup>29</sup> solo nei casi di eventuale incapacità dei fondi da utilizzare.

<sup>25</sup> **CCNL 8 giugno 2000. Parte economica II biennio - CAPO I: I fondi aziendali**

Art. 50 - Fondo per: indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

Art. 51 - Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Art. 52 - Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

Art. 53 - Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

Parte economica II biennio 2000-2001

CAPO V: I fondi aziendali

Art. 9 - Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

Art. 10 - Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

<sup>26</sup> **CCNL integrativo del 10 febbraio 2004. Art. 37 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa**

1. Il fondo previsto dall'art. 9 del CCNL stipulato l' 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, ai fini del finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dell'equiparazione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è incrementato a decorrere dal 1 gennaio 2001, in ragione d'anno, di una quota pari allo 0,32 % del monte salari annuo calcolato al 31 dicembre 1999. L'incremento non assorbe quello già previsto dal 1 luglio 2001 ma si aggiunge ad esso.

<sup>27</sup> **CCNL del 3 novembre 2005**

Art. 54 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Art. 55 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Art. 56 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

<sup>28</sup> **CCNL 5 luglio 2006**

Art. 10 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Art. 11 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Art. 12 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

<sup>29</sup> **CCNL del 3 novembre 2005**

Art. 7 Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

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,<sup>30</sup> per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

7. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 6 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.<sup>31</sup>

Art. 54 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Art. 56 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

<sup>30</sup> **d.lgs. 19 giugno 1999, n.229.** Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale a norma dell'articolo 1, della legge 30 novembre 1998, n. 419. (G.U. Suppl. ordinario n.132 alla Serie generale n.165 del 16 luglio 1999)

<sup>31</sup> **d.lgs. n. 165 del 2001. Articolo 46 Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.** (testo antecedente la modifica della L.150/2009)

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessario all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisponde a cadenza trimestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione, ed ha accesso ai dati raccolti dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

4. Per il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa, viene istituito presso l'ARAN un apposito osservatorio a composizione paritetica. I suoi componenti sono designati dall'ARAN, dai comitati di settore e dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali.

5. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale e la indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il comitato direttivo dell'ARAN è costituito da cinque componenti ed è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, designa tre dei componenti, tra i quali, sentita la Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città, il presidente. Degli altri componenti, uno è designato dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e l'altro dall'ANCI e dall'UPI.

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

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

- a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è concordata tra l'ARAN e l'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6, ed è riferita a ciascun biennio contrattuale;
- b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

8. L'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005<sup>32</sup> è disapplicato.

### **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 e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 26 comma 1<sup>33</sup> e dall'art. 27, comma 2<sup>34</sup> del

---

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato direttamente attraverso la previsione di spesa complessiva da iscrivere nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri;

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica da esercitarsi entro quindici giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è costituito da cinquanta unità, ripartite tra il personale dei livelli e delle qualifiche dirigenziali in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di venticinque unità di personale anche di qualifica dirigenziale proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o collocati fuori ruolo. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. Nei limiti di bilancio, l'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10.

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

<sup>32</sup> CCNL del 3 novembre 2005.

Art. 9 - Coordinamento regionale.

<sup>33</sup> CCNL 8.6.2000. art. 26 comma 1

CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte 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, le parti ribadiscono che:

- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000,<sup>32</sup> le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
- l'autonomia e la responsabilità professionali, quali condizioni connaturate alla funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplicino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata al raggiungimento di un risultato, nel rispetto delle dinamiche organizzative della struttura stessa.

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. 28 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.

## 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

---

1. L'art. da 51 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo alla graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari è confermato salvo per i commi 4 e 6 che sono sostituiti dai seguenti :

“4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B).”

“6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

- a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs. 29/1993;
- b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999;
- c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso.”

<sup>34</sup> **CCNL 8.6.2000 dall'art. 27, comma 2**

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

dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005,<sup>35</sup> 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.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> **CCNL del 3 novembre 2005, art. 4 Contrattazione collettiva integrativa, comma 4**

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 del CCNL 8 giugno 2000, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

<sup>36</sup> **Legge 6 agosto 2008, n. 133. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.**

Art. 41 - Modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro

1. All'articolo 1, comma 2, lettera e), n. 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 dopo le parole «e' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga», sono inserite le seguenti: «per almeno tre ore».
2. All'articolo 1, comma 2, lettera h), del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 dopo le parole «passeggeri o merci», sono inserite le seguenti: «sia per conto proprio che per conto di terzi».
3. All'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 dopo le parole «attività operative specificamente istituzionali», sono aggiunte le seguenti: «e agli addetti ai servizi di vigilanza privata».
4. All'articolo 7 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 dopo le parole «frazionati durante la giornata», sono aggiunte le seguenti: «o da regimi di reperibilità».
5. All'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, dopo le parole «di cui all'articolo 7.», sono aggiunte le parole «Il suddetto periodo di riposo consecutivo e' calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni».
6. La lettera a) dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e' sostituita dalla seguente: «a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale».
7. Il comma 1 dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e' sostituito dal seguente: « 1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

**Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n.66. Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.**

**Art. 7 - Riposo giornaliero**

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

**Art. 8 - Pause**

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo....

**Art. 12 - Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione**

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni...

**Art. 13 - Durata del lavoro notturno**

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. k 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,<sup>37</sup> 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

### CAPO III

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI SERVIZI

### Art. 8

#### 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 funzione dirigenziale.
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

---

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

<sup>37</sup> CCNL 3.11.2005. dall'art. 14, commi 7 e 8

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

8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 17 fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale con le procedure indicate nell' art. 6.

adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

## Art. 9

### 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,<sup>38</sup> le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 10 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. 28 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

## Art. 10

### Procedure della valutazione

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005,<sup>38</sup> 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<sup>39</sup> definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la

---

<sup>38</sup> *CCNL del 3 novembre 2005. CAPO IV – Verifica e valutazione dei dirigenti*

Art. 25 La verifica e valutazione dei dirigenti

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

Art. 27 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

Art. 28 Effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

Art. 29 La valutazione negativa

Art. 30 Effetti della valutazione negativa dei risultati

Art. 31 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

Art. 32 Norma finale del sistema di valutazione

<sup>39</sup> *CCNL del 3 novembre 2005. Art. 25 - La verifica e valutazione dei dirigenti*

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

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

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,<sup>39</sup> 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.

## Art. 11

### 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<sup>40</sup> 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

---

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

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

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

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

- a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

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

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

#### <sup>40</sup> Codice Civile

Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro - Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (1176).

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.

Art. 2105 Obbligo di fedeltà - Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005,<sup>41</sup> 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<sup>42</sup> e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

---

<sup>41</sup> **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)**

*Articolo 1. Disposizioni di carattere generale*

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

*Articolo 2. Principi*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

*Articolo 3. Regali e altre utilità*

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

*Articolo 4. Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni*

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

*Articolo 5. Trasparenza negli interessi finanziari*

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se

tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

#### *Articolo 6. Obbligo di astensione*

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

#### *Articolo 7. Attività collaterali*

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

#### *Articolo 8. Imparzialità*

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

#### *Articolo 9. Comportamento nella vita sociale*

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### *Articolo 10. Comportamento in servizio*

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

#### *Articolo 11. Rapporti con il pubblico*

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

#### *Articolo 12. Contratti*

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

## Art. 12

### Norma di rinvio

1. In considerazione della particolare natura della professione medica e delle peculiarità 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. 28 del presente CCNL, anche al fine di poter tener conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo.

## Art. 13

### Recesso dell'azienda o ente

1. All'art. 19 del CCNL 3 novembre 2005,<sup>43</sup> dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

---

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

#### *Articolo 13. Obblighi connessi alla valutazione dei risultati*

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

<sup>42</sup> *d.lgs. 165/2001. art. 54, comma 5*

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

#### <sup>43</sup> *CCNL 3 novembre 2005. Art. 19 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro*

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

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

“3 bis. In ogni caso, l'azienda è tenuta ad attivare le procedure di cui all'art. 36 del CCNL 5.12.1996<sup>44</sup> nell'ipotesi in cui il dirigente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere

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

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

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

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

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

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL 5 dicembre 1996. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

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

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

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

13. La presente disciplina disapplica l'art. 30 del CCNL 5 dicembre 1996.

<sup>44</sup> **CCNL 5.12.1996. Articolo 36 - Recesso dell'azienda o ente**

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art.2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'azienda o ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art.59, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art.59, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art.7, commi 4 e 5, della legge n.300 del 1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei dirigenti di II livello. Rimane fermo il disposto dell'art.15 del D.Lgs. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine del quinquennio, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15.

reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.”

## Art. 14

### Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. All'art. 19 del CCNL 3.11.2005,<sup>43</sup> 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. 36 del CCNL del 5.12.1996.<sup>44</sup> 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 derivare 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.

## CAPO IV

### ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

## Art. 15

### 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,<sup>45</sup> 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, II biennio economico,<sup>46</sup> in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

---

7. In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996 allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La Commissione concluderà i propri lavori entro il 1 dicembre 1997.

<sup>45</sup> *CCNL dell'8 giugno 2000, art. 27, comma 1 lett. b) e c)*

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

- incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
- incarico di direzione di struttura semplice;
- incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

<sup>46</sup> *CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, art. 12, comma 3*

3. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:

- ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi

## Art. 16

### 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 idonee, 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. 28 del presente CCNL.

---

del Comparto;

b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto .

**PARTE SECONDA****TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006 – 2007****CAPO I****TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI  
CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO****Art. 17****Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2006-2007**

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 2 del CCNL del 5 luglio 2006,<sup>47</sup> 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.

**Art. 18****Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2006 - 2007**

1. Dall'1 gennaio 2006, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 3 del CCNL 5 luglio 2006,<sup>48</sup> con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: € 6,92

---

<sup>47</sup> **CCNL del 5 luglio 2006. Art.2 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare nel biennio 2004 - 2005**

1. Dall'1 gennaio 2004 al 31 gennaio 2005, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 35 del CCNL stipulato il 3 novembre 2005, è incrementato di € 60,00 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 38.978,00.

2. Dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 81,00 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.031,00.

<sup>48</sup> **CCNL 5 luglio 2006. Art. 3 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2004 - 2005**

1. Dall'1 gennaio 2004, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13 del CCNL medesimo, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: € 32,40

b) Dirigenti veterinari: € 41,36

Dall'1 gennaio 2004 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 22.535,74 per i medici

€ 28.773,99 per i veterinari

2. Dall'1 febbraio 2005 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato :

a) Medici: € 41,68

b) Veterinari: € 53,22

Dall'1 febbraio 2005, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 23.077,58 per i medici

€ 29.465,85 per i veterinari

b) Dirigenti veterinari: € 8,84.

Dall'1 gennaio 2006 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 23.167,54 per i medici

€ 29.580,77 per i veterinari

2. Dall'1 febbraio 2007 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato :

a) Dirigenti medici: € 79,17

b) Dirigenti veterinari: € 101,09

Dall'1 febbraio 2007, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 24.196,75 per i medici

€ 30.894,94 per i veterinari

### **Art. 19**

#### **Ex medici condotti ed equiparati**

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005,<sup>49</sup> il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.675,98 previsto dall'art. 4, comma 1 del CCNL del 5 luglio 2006<sup>50</sup> per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2006, in € 6.699,98 e, a decorrere dall'1 febbraio 2007, in € 6.974,78.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

---

<sup>49</sup> **CCNL 3 novembre 2005. Art. 13 Rapporti di lavoro ad esaurimento**

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

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 48.

3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti dei commi 1 e 2 viene attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 43, comma 1, lettera A, punto b) del CCNL 8 giugno 2000, i quali, essendo già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 6 tavola 3.

5. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dai commi 1, 2 e 4 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

<sup>50</sup> **CCNL del 5 luglio 2006. art. 4, comma 1**

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.352,03 previsto dall'art. 48, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2004, in € 6.472,72 e, a decorrere dall'1 febbraio 2005, in € 6.675,98.

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

**Art. 20**  
**Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo**

	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: area chirurgica	10.655,43	2.890,65	13.546,08
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.250,88	2.890,65	12.141,53
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.557,93	2.890,65	11.448,58
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente < 5 anni	0,00	0,00	0,00

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 5 luglio 2006<sup>51</sup> è così rideterminata:

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,

<sup>51</sup> CCNL del 5 luglio 2006. art. 5, comma 3

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10.432,83	222,60	10.655,43
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.057,56	193,32	9.250,88
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.379,13	178,80	8.557,93
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.710,00	97,08	6.807,08
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.348,96	97,08	3.446,04
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

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. 10 del CCNL 5 luglio 2006,<sup>52</sup> alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 5 del CCNL del 5 luglio 2006.<sup>53</sup>

## Art. 21

### Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'art. 6, comma 3 del CCNL 5 luglio 2006,<sup>54</sup> sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

<sup>52</sup> **CCNL 5 luglio 2006. Art. 10 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. Il fondo previsto dall'art. 54 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 54.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. Il fondo del comma 1, è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo del comma 1, è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.

<sup>53</sup> **CCNL 5 luglio 2006. art.5, commi da 5 a 7 e 9**

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.520,30, (diventa di € 2.374,32 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

9. Sono confermati i commi da 2 a 6 dell'art. 42 del CCNL del 3 novembre 2005.

<sup>54</sup> **CCNL 5 luglio 2006. Art.6, comma 3**

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	8.379,12	178,80	8.557,92
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.379,12	178,80	8.557,92

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dall'1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici.	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente < 5 anni	0,00	0,00	0,00

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. 10 del CCNL 5 luglio 2006,<sup>49</sup> 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 al netto oneri riflessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e 9 dell'art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006.<sup>50</sup>

## Art. 22

### Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

1. Per i dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 43, comma 1 del CCNL 3 novembre

Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.710,00	97,08	6.807,08
Dirigente con incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.348,96	97,08	3.446,04
Dirigente equiparato	2.374,32	-	2.374,32
Dirigente < 5 anni	0,00	-	0,00

2005,<sup>55</sup> confermata dall'art. 7 del CCNL 5 luglio 2006, rimane fissata nei valori stabiliti dalle tabelle stesse al 31 dicembre 2003.

2. Analogamente si dispone per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento disciplinati dall'art. 44 del CCNL 3 novembre 2005,<sup>56</sup> la cui retribuzione di posizione minima

<sup>55</sup> *CCNL 3 novembre 2005. all'art. 43, comma 1*

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 39 e 40 dei dirigenti medici e veterinari già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 41, è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi del comma 6 degli artt. 39 e 40:

A) Dirigenti Medici

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

B) Dirigenti veterinari

	Retribuzione di posizione in euro			Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003		
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	0,00
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	0,00

<sup>56</sup> *CCNL 3 novembre 2005. Art. 44 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento*

1. Dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36 del CCNL 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo ai sensi dell'art. 13, è incrementato dell'importo mensile a fianco di ciascuno indicato:

a) Dirigenti medici: € 44,35

b) Dirigenti veterinari: € 61,81

Dall'1 gennaio 2002 lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 13.366,67 per i medici

€ 18.576,53 per i veterinari

contrattuale, fatta salva l'applicazione degli artt. 49 e 50 del medesimo contratto<sup>57</sup> in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 dagli artt. 46 e 47 del contratto citato,<sup>58</sup> confermati dall'art. 7 del CCNL 5 luglio 2006.

3. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole di cui agli articoli del CCNL 3 novembre 2005 citati nei commi precedenti.

### CAPO III

#### Art. 23

#### 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,<sup>43</sup> 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. 37, comma 2;<sup>59</sup> assegni personali previsti dall'art. 38,<sup>60</sup> commi 1 e 2 e dall'art. 43,<sup>61</sup> commi 2 e 3 data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40;<sup>62</sup>

---

2. Dal 1 gennaio 2003 gli stipendi tabellari di cui al comma 1 sono ulteriormente incrementati dell'importo mensile lordo a fianco di ciascuno indicato, cui si aggiunge il valore lordo mensile dell'indennità integrativa speciale prevista dalle tavole nn. 3 e 7 del CCNL 8 giugno 2000:

Incrementi IIS

a) Medici: € 51,98 ed € 535,25

b) Veterinari: € 72,44 ed € 551,54

Dal 1 gennaio 2003, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

€ 20.413,43 per i medici

€ 26.064,29 per i veterinari

3. Gli stipendi tabellari di cui ai commi 1, e 2 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

<sup>57</sup> **CCNL 3 novembre 2005**

Art. 49 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici già a tempo definito

Art. 50 Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari già con rapporto di lavoro ad esaurimento

<sup>58</sup> **CCNL 3 novembre 2005**

Art. 46 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento

Art. 47 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento

<sup>59</sup> **CCNL 8 giugno 2000. art. 37, comma 2**

2. L'indennità di specificità medica, prevista dall'art. 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico, per i dirigenti del comma 1 è fissata nella misura di L. 15.000.000 - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.

<sup>60</sup> **CCNL 8 giugno 2000. Art. 38, commi 1 e 2**

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999 nonchè per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 30, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art.36 comma 4 di L. 37.632.000;

b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di L. 13.263.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 - primo alinea - e 4 dell'art. 36 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.<sup>63</sup>

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.<sup>64</sup> si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a L. 14.783.000 e quella fissata dall'art. 37. L' assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di L. 20.000.000 a titolo personale e non riassorbibile.

<sup>61</sup> **CCNL 8 giugno 2000. art. 43, commi 2 e 3**

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici di cui al comma 1 lett. A e B, punto a), alle cadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	L. 33.828.000;	L. 34.548.000
Dirigenti già di I livello:	L. 23.123.000;	L. 23.663.000

Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità dal 1 agosto 1999 è così articolato:

- stipendio tabellare annuo nella misura di L. 23.663.000 già previsto per i dirigenti di I livello;
- assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art.44, L. 11.582.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

3. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti veterinari di cui al comma 1 lett. A e B, punto b), alle cadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	L. 44.776.000 ;	L. 45. 664.000
Dirigenti già di I livello:	L. 32.325.000;	L. 33.009.000

Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

- stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di L. 33.009.000;
- assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di L. 13.485.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

<sup>62</sup> **CCNL 8 giugno 2000. ART. 40 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa**

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 18.263.000 per tredici mensilità .

2. L' indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso , nella misura intera, in ragione d'anno.

<sup>63</sup> **CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico**

Art. 3 - Equiparazione

Art. 4 - Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

Art. 5 - Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

<sup>64</sup> **Codice Civile Art. 2122. - Indennità in caso di morte**

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l' attribuzione e la ripartizione delle indennità

*La Corte Costituzionale con sentenza 19 gennaio 1972 n. 8 ha dichiarato il terzo comma costituzionalmente illegittimo nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel primo comma, possa disporre per testamento delle indennità di cui all' articolo in esame.*

## CAPO IV

### I FONDI AZIENDALI

#### Art. 24

#### **Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. Il fondo previsto dall'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006,<sup>65</sup> Il biennio economico 2004-2005 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.
2. Il fondo del comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 20 e 21, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
3. E' confermato il comma 2 dell'art. 10 del CCNL 5 luglio 2006.<sup>65</sup>

#### Art. 25

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

1. Il fondo previsto dall' art. 11 del CCNL del 5 luglio 2006,<sup>66</sup> 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.

---

<sup>65</sup> *CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005. Art.10 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa*

1. Il fondo previsto dall'art. 54 dei CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 54.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 54 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i proprio effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. Il fondo del comma 1, è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 il fondo del comma 1, è ulteriormente incrementato di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni.

<sup>66</sup> *CCNL del 5 luglio 2006. Art. 11 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro*

1. Il fondo previsto dall' art. 55 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a), b) del medesimo articolo.

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 8, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è così incrementato:

- di € 12,38 mensili per ogni dirigente medico inservizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;

- di € 37,79 mensili per ogni dirigente medico, inservizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi

3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data € 7,48, mensili per ogni dirigente medico in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art. 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

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

- per l'anno 2007: di € 74,83 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;
- per l'anno 2008: di € 138,98 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario 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, maggiorata del 15% è fissata in € 25,78. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 29,14 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 33,63.

## Art. 26

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

1. L'art. 12 del CCNL del 5 luglio 2006,<sup>67</sup> relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari è confermato.

4. Nelle aziende sanitarie ove operano anche dirigenti veterinari, al fine di remunerare le ore di lavoro straordinario degli stessi, alle risorse del comma 2 vanno aggiunte le seguenti:

- € 6,19 mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi;
- € 7,48, mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi, peraltro già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'art 55, comma 2, lettera c) del CCNL del 3 novembre 2005.

5. Il totale dei dirigenti sui quali si calcolano gli incrementi del fondo del comma 1 riguarda il complesso dei dirigenti medici e veterinari in servizio sia pure con due distinte modalità di calcolo degli incrementi in considerazione delle diverse condizioni di lavoro nei presidi ospedalieri dove sono previste le guardie notturne e gli altri servizi territoriali.

6. Negli enti diversi dalle aziende sanitarie ed ospedaliere, l'incremento del fondo avviene nella stessa misura prevista dal comma 2. Qualora, in ragione dell'attività svolta negli enti medesimi, non vengano effettuati servizi di guardia notturni l'importo di € 37,79 per dirigente può essere abbassato a non meno di € 10,0 per dirigente. La differenza non utilizzata nel fondo del comma 1 è destinata al fondo dell'art. 10 per la retribuzione di posizione variabile aziendale.

7. La medesima possibilità di utilizzazione di parte della quota di € 37,79 prevista nel comma 6 è consentita anche nelle aziende ospedaliere e sanitarie qualora il finanziamento del fondo, in rapporto alla razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia notturna, pur consentendo di corrispondere il compenso dell'art. 8 nel valore massimo stabilito di € 50, presenti a consuntivo un saldo stabile e positivo, effettuata la compensazione regionale di cui all'art. 8, comma 4.

8. I principi di flessibilità del fondo del comma 1 si applicano anche per le risorse destinate alle finalità del comma 4 ove il finanziamento risulti eccedente. La contrattazione integrativa stabilirà la nuova destinazione delle citate risorse ai fondi dell'art. 10 o 12 finalizzate ai predetti dirigenti.

9. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 32,08.

<sup>67</sup> **CCNL del 5 luglio 2006. Art. 12 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

1. L'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 56 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1 è incrementato rispettivamente di € 12,72 mensili per ogni dirigente medico e di € 18,91 per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65, comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse

L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo le quali, comunque, costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2006, ai sensi del comma 3.

2. In relazione alla necessità di proseguire nell'impegno, già precisato all'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996,<sup>68</sup> di correlare la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi dei

---

rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato, nel termine massimo di un semestre.

<sup>68</sup> **CCNL 5 dicembre 1996 Articolo 65 - La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale**

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti di I e II livello è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del d.lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'art. 63 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;
- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultato dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 123 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

- a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;
- b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1;

5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima;

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

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

8. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica, per stati di avanzamento.

9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 63. nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 123, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5.

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 € 112,25 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.
- per l'anno 2008 di € 208,46 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario 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. 12 del CCNL 5 luglio 2006.<sup>67</sup>

### PARTE III

#### NORME FINALI

##### Art. 27

##### Conferme ed integrazioni

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. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996<sup>69</sup> e nell'art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004.<sup>70</sup>

2. Le parti ribadiscono la necessità che le Aziende nell'attribuzione degli incarichi previsti dall'art. 15 septies<sup>71</sup> del d.lgs. 502 del 1992 si attengano alle modalità e requisiti previsti dall'art. 62,<sup>72</sup> comma 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 per tale tipologia di incarichi.

10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'art. 64 secondo le modalità del presente articolo, fatta salva la quota di cui all'art. 66, comma 2, da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.

11. Il servizio di controllo o nucleo di valutazione di cui al comma 7 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.Ra.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

12. Per le aziende e gli enti rientranti nella previsione di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

##### <sup>69</sup> **CCNL del 5 dicembre 1996. Articolo 22 - Riposo settimanale**

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

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

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

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo nè a monetizzazione.

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

##### <sup>70</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004. Art. 6 Riposo compensativo per le giornate festive lavorate**

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 - da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

##### <sup>71</sup> **d.lgs. 502 del 1992. Articolo 15-septies Contratti a tempo determinato**

1. I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni

3. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione dei seguenti errori materiali rinvenuti nel CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005:

- art. 11, comma 3: le parole “ai sensi dell’art. 55, comma 2” sono sostituite dalle parole “ai sensi dell’art. 55, comma 3”;

- art. 11, comma 4: le parole “ai sensi dell’art. 55, comma 2” sono sostituite dalle parole “ai sensi dell’art. 55, comma 3”.

4. Le assenze retribuite di cui all’art. 23, comma 1, ultimo alinea, del CCNL 5.12.1996, sono godute in misura corrispondente al numero 18 ore complessive nell’anno.<sup>73</sup>

## Art. 28

### 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

scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo.

2. Le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere possono stipulare, oltre a quelli previsti dal comma precedente, contratti a tempo determinato, in numero non superiore al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, per l’attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell’incarico.

3. Il trattamento economico è determinato sulla base dei criteri stabiliti nei contratti collettivi della dirigenza del Servizio sanitario nazionale.

4. Per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1 i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell’anzianità di servizio.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo, conferiti sulla base di direttive regionali, comportano l’obbligo per l’azienda di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza per i corrispondenti oneri finanziari.

5-bis. Per soddisfare le esigenze connesse all’espletamento dell’attività libero-professionale deve essere utilizzato il personale dipendente del Servizio sanitario nazionale. Solo in caso di oggettiva e accertata impossibilità di far fronte con il personale dipendente alle esigenze connesse all’attivazione delle strutture e degli spazi per l’attività libero-professionale, le aziende sanitarie possono acquisire personale, non dirigente, del ruolo sanitario e personale amministrativo di collaborazione, tramite contratti di diritto privato a tempo determinato anche con società cooperative di servizi. Per specifici progetti finalizzati ad assicurare l’attività libero-professionale, le aziende sanitarie possono, altresì, assumere il personale medico necessario, con contratto di diritto privato a tempo determinato o a rapporto professionale. Gli oneri relativi al personale di cui al presente comma sono a totale carico della gestione di cui all’art. 3, comma 6, della L.23 dicembre 1994, n. 724. La validità dei contratti è subordinata, a pena di nullità, all’effettiva sussistenza delle risorse al momento della loro stipulazione. Il direttore generale provvede a effettuare riscontri trimestrali al fine di evitare che la contabilità separata presenti disavanzi. Il personale assunto con rapporto a tempo determinato o a rapporto professionale è assoggettato al rapporto esclusivo, salvo espressa deroga da parte dell’azienda, sempre che il rapporto di lavoro non abbia durata superiore a sei mesi e cessi comunque a tale scadenza. La deroga può essere concessa una sola volta anche in caso di nuovo rapporto di lavoro con altra azienda.

<sup>72</sup> CCNL dell’ 8 giugno 2000. art. 62, comma 5

5. I casi previsti dall’art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per l’area medico veterinaria - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell’art. 15 septies, comma 1, del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti di cui all’art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l’assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell’azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall’art. 39. Ai dirigenti pubblici si applica l’art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

<sup>73</sup> Questo comma è stato aggiunto con l’Errata corrige del 12 settembre 2008.

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 contenute nella legge 120 del 2007 e nel decreto legge 112 del 2008;
- 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. 11 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. 15;
- problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 15 del presente CCNL, 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,<sup>74</sup> pubblicata nel sito Internet [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Fermo restando il rispetto delle scelte delle Regioni nell'organizzazione delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale ed i diversi ruoli e funzioni che la legislazione vigente assegna ai dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale stesso e 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 alla presente area.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, rilevato che la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di struttura complessa è differenziata in base all'area (chirurgica, medica e del territorio) e preso atto che gli incrementi contrattuali previsti dal presente CCNL e dal quello del 3 novembre 2005 non hanno previsto detta differenziazione, convengono di esaminare la situazione nel prossimo biennio contrattuale.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti confermano che il DPCM 8.3.2001 ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturata in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadrati nei ruoli della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in via analogica ad altra fattispecie. Si ritiene pertanto che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei predetti medici, per effetto del d.lgs 502/1992 possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal DPCM 8.3.2001 emanato dal competente Ministero della salute.

---

<sup>74</sup> *nota di chiarimento dell'Aran n. 11632 del 25.10.2000*

Sono da considerare svolti senza soluzione di continuità :

- a) I servizi nei quali l'interruzione sia unicamente dipesa dall'intervallo (sabato-domenica), dovuto all'articolazione dell'orario di servizio su cinque giorni lavorativi, presso la nuova azienda di destinazione e con questa concordato?
- b) I servizi nei quali l'interruzione sia dovuta ad un accordo tra il dirigente e l'azienda che posticipa la presa di servizio agli effetti economici rispetto alla decorrenza giuridica che, invece, rispetta la continuità dei servizi?

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

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5**

Le parti, preso atto di quanto previsto dal Consiglio dei Ministri in sede di approvazione dell'atto di indirizzo il 29.11.2007, si impegnano ad affrontare nella sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del presente CCNL, la questione dell'inclusione nel trattamento economico di fine rapporto della retribuzione di posizione variabile aziendale, nella prospettiva di una possibile soluzione legislativa.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

Le parti si impegnano reciprocamente a valutare, nell'ambito dell'esame delle materie rinviate alla sequenza contrattuale di cui all'art. 28 del presente CCNL, uno specifico riconoscimento sul piano organizzativo degli incarichi di dirigenti di struttura semplice dipartimentale in relazione alla gestione di risorse umane tecniche o finanziarie, con responsabilità specifica nell'ambito del dipartimento.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7**

In relazione all'art. 16 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.

aran

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA SEQUENZA CONTRATTUALE DELL'ART. 28 DEL CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE SOTTOSCRITTO IL 17 OTTOBRE 2008

In data 6 maggio 2010 alle ore 17,00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale IV, nelle persone di:

Per l'A.Ra.N.:

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo

*[Handwritten signature of Antonio Naddeo]*

e le seguenti:

Organizzazioni sindacali

ANAAO ASSOMED

*[Handwritten signature]*

CIMO ASMD

*[Handwritten signature]*

AAROI

*[Handwritten signature]*

CGIL MEDICI

FM aderente alla UIL FPL

F.V.M

*[Handwritten signature]*

FED. CISL MEDICI COSIME

*[Handwritten signature]*

FASSID

*[Handwritten signature]*

FESMED

*[Handwritten signature]*

ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI

*[Handwritten signature]*

Confederazioni sindacali

COSMED

*[Handwritten signature]*

CONFEDIR

*[Handwritten signature]*

CGIL

UIL

CISL

Al termine della riunione le parti sopracitate hanno sottoscritto il CCNL per la sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del CCNL del personale della dirigenza medico - veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto il 17.10.2008, nel testo che segue.

VIA DEL CORSO 476  
00186 ROMA  
TEL. 06.32.483.1  
C.F. 97104250580

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

## TITOLO I

### CAPO I

#### Disposizioni generali

##### Art. 1

#### Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda la sequenza contrattuale prevista dall'art. 28 del CCNL del 17 ottobre 2008 e si applica a tutti i dirigenti medici odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007<sup>1</sup> relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.<sup>2</sup>
2. Sono confermati i commi 2 e 3 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

## TITOLO II

### CAPO I

##### Art. 2

#### Coordinamento regionale

1. All'art. 5, comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008, dall'entrata in vigore del presente contratto, sono aggiunte le seguenti materie:
  - l) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000<sup>75</sup> nonché per l'individuazione delle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
  - m) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 5 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
  - n) gli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica dei medici, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 368 del 1999.<sup>76</sup>
2. All'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, al termine del comma 6 è aggiunto il seguente capoverso:

---

<sup>75</sup> **CCNL 8.6.2000 - Art. 57. Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi**

i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art.4, comma 2 lettera G) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie - individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

<sup>76</sup> **Decreto Legislativo 17 agosto 1999, n. 368** "Attuazione della direttiva 93/16/CEE in materia di libera circolazione dei medici e di reciproco riconoscimento dei loro diplomi, certificati ed altri titoli e delle direttive 97/50/CE, 98/21/CE, 98/63/CE e 99/46/CE che modificano la direttiva 93/16/CEE", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 250 del 23 ottobre 1999 - Supplemento Ordinario n. 187 (Rettifica G.U. n. 44 del 23 febbraio 2000)

- Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA".
3. Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 5 del CCNL del 17.10.2008, saranno effettuate le opportune verifiche ai fini dell'individuazione delle risorse da destinare ai progetti per il miglioramento dei servizi all'utenza e delle relative modalità attuative, secondo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL del biennio economico 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010.

### Art. 3

#### Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 4 del CCNL del 17 ottobre 2008, al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari di ciascuna Azienda.
2. Nell'ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005,<sup>77</sup> si provvederà a verificare gli andamenti della contrattazione integrativa allo scopo di analizzarne i risultati ed individuare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa. Nei casi di mancato avvio delle trattative, la Conferenza potrà, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni al fine di favorire l'attivazione delle stesse da parte dell'Aziende.
3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001<sup>78</sup> e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende

<sup>77</sup> **CCNL del 3 novembre 2005 - Art. 6. Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche**

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

<sup>78</sup> **D.lgs. n.165 del 2001 - Articolo 46. Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.** (testo con le modifiche della Legge 150/2009)

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale.

L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi.

Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisponde a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie

o degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale nell'ambito del rapporto annuale, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e finanze, nonché al Comitato di settore.

## TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I

#### Art. 4

#### Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 5.12.1996, come modificato dall'art. 26 del CCNL 8.6.2000,<sup>79</sup> si precisa che:
  - l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
  - l'incarico di natura professionale di cui all'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000<sup>80</sup> prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

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

#### <sup>79</sup> CCNL dell'8 giugno 2000 - ART. 26. Graduazione delle funzioni

1. L'art. da 51 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo alla graduazione delle funzioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari è confermato salvo per i commi 4 e 6 che sono sostituiti dai seguenti :

“4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B).”

“6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

- d) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs. 29/1993;
- e) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999;
- f) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso.”

#### <sup>80</sup> CCNL dell'8 giugno 2000 - ART. 27. Tipologie di incarico

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

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000<sup>81</sup> come

- 
- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
  - b) incarico di direzione di struttura semplice;
  - c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
  - d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

<sup>81</sup> **CCNL dell'8 giugno 2000 - ART. 13. Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti**

1. 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.
2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonché quelle individuate dall'art. 15 septies del dlgs. 502/1992.
3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.
4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
  - c) area e disciplina di appartenenza;
  - d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
  - e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
    - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 35 lett. A) ;
    - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 35 lett. B) ove spettanti;
  - f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
  - g) periodo di prova ove previsto;
  - h) sede di destinazione;
5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.
7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine, l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 15.
8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
9. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell' art. 17 bis del dlgs 502/1992.
10. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direttore di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del dlgs 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.
11. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 12, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28.
12. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.
13. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

integrato dall'art. 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005.<sup>82</sup>

3. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 56 e 57 del CCNL 5.12.1996, come modificati dall'art. 39, comma 10 del CCNL 8.6.2000,<sup>83</sup> sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:
  - Fascia a) dell'art. 56: € 50.000,00
  - Fascia b) dell'art. 56: € 42.000,00
  - Fascia a) dell'art. 57: € 42.000,00
  - Fascia b) dell'art. 57: € 30.000,00
4. Il comma 9 dell'art. 39 del CCNL 8.6.2000<sup>84</sup> è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%"
5. Al comma 5 dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000,<sup>85</sup> primo rigo, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale,"

## CAPO II RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

### Art. 5

#### Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla

<sup>82</sup> **CCNL 3.11.2005 - Art. 24. Disposizioni particolari**

5. Nel comma 12 dell'art. 13 del CCNL 8 giugno 2000, dopo la parola "assenso" e prima del punto, sono inserite le seguenti parole: "che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni".

6. Nel comma 5 dell'art. 28 del CCNL 8 giugno 2000, dopo il primo periodo è inserita la seguente frase: "Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale."

<sup>83</sup> **CCNL dell'8 giugno 2000 - ART. 39. La retribuzione di posizione**

10. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati:

Fascia a) dell'art. 56: L. 80.000.000

Fascia b) dell'art. 56: L. 70.000.000

Fascia a) dell'art. 57: L. 70.000.000

Fascia b) dell'art. 57: L. 45.000.000

<sup>84</sup> **CCNL dell'8 giugno 2000 - ART. 39. La retribuzione di posizione**

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50% , calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

<sup>85</sup> **CCNL dell'8 giugno 2000 - Art. 27. Tipologie di incarico**

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, trasversali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.<sup>86</sup>

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992,<sup>87</sup> che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg. del CCNL del 3 novembre 2005.<sup>38</sup>
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001,<sup>88</sup> che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

<sup>86</sup> **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni." pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 31 ottobre 2009, n. 254 - Supplemento Ordinario n. 197

<sup>87</sup> **D.lgs. n. 502 del 1992 - Articolo 15-ter. Incarichi di natura professionale e di direzione di struttura**

1. Gli incarichi di cui all'articolo 15, comma 4 sono attribuiti, a tempo determinato, dal direttore generale, secondo le modalità definite nella contrattazione collettiva nazionale, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti del numero degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenendo conto delle valutazioni triennali del collegio tecnico di cui all'articolo 15, comma 5. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a sette, con facoltà di rinnovo. Ai predetti incarichi si applica l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 29 del 1993 e successive modificazioni. Sono definiti contrattualmente, nel rispetto dei parametri indicati dal contratto collettivo nazionale per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico.

2. L'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa è effettuata dal direttore generale, previo avviso da pubblicare nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, sulla base di una rosa di candidati idonei selezionata da una apposita commissione. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve. La commissione, nominata dal direttore generale, è composta dal direttore sanitario, che la presiede, e da due dirigenti dei ruoli del personale del Servizio sanitario nazionale, preposti ad una struttura complessa della disciplina oggetto dell'incarico, di cui uno individuato dal direttore generale ed uno dal Collegio di direzione. Fino alla costituzione del collegio alla individuazione provvede il Consiglio dei sanitari.

3. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo.

4. I dirigenti ai quali non sia stata affidata la direzione di strutture svolgono funzioni di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca nonché funzioni ispettive, di verifica e di controllo.

5. Il dirigente preposto ad una struttura complessa è sostituito, in caso di sua assenza o impedimento, da altro dirigente della struttura o del dipartimento individuato dal responsabile della struttura stessa; alle predette mansioni superiori non si applica l'articolo 2103, comma primo, del codice civile.

<sup>88</sup> **D.lgs. n. 165 del 2001 - Articolo 55. Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure di conciliazione.** (testo con le modifiche della Legge 150/2009)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, sino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

### **Art. 6** **Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile<sup>40</sup> 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,<sup>41</sup> 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<sup>89</sup> e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
  - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
  - b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

---

tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

<sup>89</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Articolo 54. Codice di comportamento.** (testo con le modifiche della Legge 150/2009)

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
  - d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
  - e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
  - f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
  - g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
  - h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
  - i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
  - j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
  - k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
  - l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia
  - m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.
4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.
5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001,<sup>90</sup> anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Articolo 53. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.** (testo con le modifiche della Legge 150/2009)

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n.

---

498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) dalla partecipazione a convegni e seminari;

d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;

f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se

6. L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

## Art. 7

### Sanzioni e procedure disciplinari

---

l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa.

Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.

Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

<sup>91</sup> **Legge 23 dicembre 1996, n. 662 - Art. 1. Misure in materia di sanità, pubblico impiego, istruzione, finanza regionale e locale, previdenza e assistenza:**

60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale e' fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attivita' di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
  - a) censura scritta
  - b) sanzione pecuniaria;
  - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 ( codice disciplinare)
  - d) licenziamento con preavviso
  - e) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Art. 55 bis. Forme e termini del procedimento disciplinare**

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55- ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mani. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mani, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55/bis, comma 2,<sup>92</sup> il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4.<sup>92</sup>
4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001,<sup>88</sup> il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.
5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del d.lgs. 165/2001<sup>92</sup> come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.
6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

## Art. 8

### Codice disciplinare

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
  - l'intenzionalità del comportamento;
  - il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
  - la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
  - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
  - entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
  - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

---

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.
3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:
  - a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;<sup>93</sup>
  - b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
  - d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
  - e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
  - f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

---

<sup>93</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Art. 55 quater. Licenziamento disciplinare**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), del il licenziamento è senza preavviso.

- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
- h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241,<sup>94</sup> anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

- 5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.<sup>92</sup>
- 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per

<sup>94</sup> **Legge 7 agosto 1990, n. 241 – Art. 24. Esclusione dal diritto di accesso.**

1. Il diritto di accesso è escluso:

- a) per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e successive modificazioni, e nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge, dal regolamento governativo di cui al comma 6 e dalle pubbliche amministrazioni ai sensi del comma 2 del presente articolo;
- b) nei procedimenti tributari, per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano;
- c) nei confronti dell'attività della pubblica amministrazione diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione;

d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi.

2. Le singole pubbliche amministrazioni individuano le categorie di documenti da esse formati o comunque rientranti nella loro disponibilità sottratti all'accesso ai sensi del comma 1 (86).

3. Non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni.

4. L'accesso ai documenti amministrativi non può essere negato ove sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento.

5. I documenti contenenti informazioni connesse agli interessi di cui al comma 1 sono considerati segreti solo nell'ambito e nei limiti di tale connessione. A tale fine le pubbliche amministrazioni fissano, per ogni categoria di documenti, anche l'eventuale periodo di tempo per il quale essi sono sottratti all'accesso.

6. Con regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo può prevedere casi di sottrazione all'accesso di documenti amministrativi:

a) quando, al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'articolo 12 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, dalla loro divulgazione possa derivare una lesione, specifica e individuata, alla sicurezza e alla difesa nazionale, all'esercizio della sovranità nazionale e alla continuità e alla correttezza delle relazioni internazionali, con particolare riferimento alle ipotesi previste dai trattati e dalle relative leggi di attuazione;

b) quando l'accesso possa arrecare pregiudizio ai processi di formazione, di determinazione e di attuazione della politica monetaria e valutaria;

c) quando i documenti riguardino le strutture, i mezzi, le dotazioni, il personale e le azioni strettamente strumentali alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione e alla repressione della criminalità con particolare riferimento alle tecniche investigative, alla identità delle fonti di informazione e alla sicurezza dei beni e delle persone coinvolte, all'attività di polizia giudiziaria e di conduzione delle indagini;

d) quando i documenti riguardino la vita privata o la riservatezza di persone fisiche, persone giuridiche, gruppi, imprese e associazioni, con particolare riferimento agli interessi epistolare, sanitario, professionale, finanziario, industriale e commerciale di cui siano in concreto titolari, ancorché i relativi dati siano forniti all'amministrazione dagli stessi soggetti cui si riferiscono;

e) quando i documenti riguardino l'attività in corso di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e gli atti interni connessi all'espletamento del relativo mandato.

7. Deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici. Nel caso di documenti contenenti dati sensibili e giudiziari, l'accesso è consentito nei limiti in cui sia strettamente indispensabile e nei termini previsti dall'articolo 60 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in caso di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale

il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3<sup>95</sup> e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.<sup>96</sup>

<sup>95</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Art. 55 sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

<sup>96</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Art. 55 septies. Controlli sulle assenze**

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.<sup>95</sup>
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
  - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
  - c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;<sup>97</sup>
  - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;<sup>95</sup>
  - e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001,<sup>93</sup> assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
  - f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
  - g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
  - h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
  - i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
  - j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
  - k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
  - l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
  - m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.
9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

---

<sup>97</sup> **L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) - Art. 1. Libertà di opinione.**

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004.<sup>98</sup> Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001,<sup>92</sup> dall'art. 55 sexies, comma 3<sup>95</sup> e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.<sup>96</sup> La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda.
11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
1. con preavviso, per
    - a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001<sup>93</sup> e 55, septies, comma 4;<sup>96</sup>
    - b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;
    - c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;
  2. senza preavviso, per:

---

<sup>98</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004 - Art. 26. Retribuzione e sue definizioni**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
  - a) *retribuzione mensile*, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;
  - b) *retribuzione base mensile*, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lett. a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1 e 2;
  - c) *retribuzione individuale mensile*, costituita da:
    - retribuzione base mensile di cui alla lett. b);
    - indennità di specificità medica;
    - retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 39, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000;
    - indennità di esclusività di rapporto;
    - altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
    - retribuzione individuale di anzianità;
    - indennità di struttura complessa di all'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.
 Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.
  - d) *retribuzione globale di fatto annuale*, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett.c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.
6. Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 43 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001<sup>93</sup> e dall'art. 55 quinquies, comma 3;<sup>99</sup>
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
  - a. i delitti già indicati nell'art. 58,<sup>100</sup> comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale,<sup>101</sup> lett. c), d) ed e), e nell'art. 59,<sup>102</sup> comma 1, lett. a), limitatamente ai

<sup>99</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Art. 55 quinquies. False attestazioni o certificazioni**

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

<sup>100</sup> **D.Leg. 18 agosto 2000, n. 267 - Articolo 58. Cause ostative alla candidatura**

1. Non possono essere candidati alle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della provincia, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 114, presidente e componente degli organi delle comunità montane:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 7 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;

b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera b);

d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;

e) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646.

<sup>101</sup> **Codice penale - Art. 316. Peculato mediante profitto dell'errore altrui**

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni

<sup>102</sup> **D.Leg. 18 agosto 2000, n. 267 - Articolo 59. Sospensione e decadenza di diritto**

1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate al comma 1 dell'articolo 58:

a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 58, comma 1, lettera a), o per uno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 316, 316-bis, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale;

delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

b. gravi delitti commessi in servizio;

c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;<sup>103</sup>

- d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.<sup>104</sup>

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001.<sup>88</sup> Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.
14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

---

b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato, dopo l'elezione o la nomina, una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo;

c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 12 settembre 1982, n. 646. La sospensione di diritto consegue, altresì, quando è disposta l'applicazione di una delle misure coercitive di cui agli articoli 284, 285 e 286 del codice di procedura penale.

<sup>103</sup> **Legge 27 marzo 2001, n. 97 - Art. 3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio**

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

<sup>104</sup> **Codice civile - Art. 2119. Recesso per giusta causa**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

15. I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.<sup>105</sup>

### **Art. 9**

#### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.
2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

### **Art. 10**

#### **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001,<sup>87</sup> salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58,<sup>100</sup> comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale,<sup>101</sup> lett. c), d) ed e), e 59,<sup>102</sup> comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001,<sup>87</sup> nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001,<sup>106</sup> trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva,

<sup>105</sup> CCNL 5 dicembre 1996 - Articolo 36. Recesso dell'azienda o ente

<sup>106</sup> Legge 27 marzo 2001, n. 97 - Art. 4. Sospensione a seguito di condanna non definitiva

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.<sup>106</sup> E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001<sup>87</sup> nonché dell'art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001,<sup>87</sup> comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001,<sup>87</sup> tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 8 (codice disciplinare).
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.
8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

## Art. 11

### Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

---

2. La sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato.

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.<sup>87</sup>
2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001,<sup>87</sup> qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001,<sup>87</sup> riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale.<sup>107</sup> In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.<sup>87</sup>
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001,<sup>87</sup> il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.
6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.
7. E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005,<sup>108</sup> come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008.

## Art. 12

---

<sup>107</sup> **Codice di procedura penale - Art.653. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare**

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso.

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso

<sup>108</sup> **CCNL 3 novembre 2005 - Art. 19. Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro**

### **La determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001.<sup>92</sup> Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.<sup>92</sup> La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.<sup>92</sup>
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.<sup>92</sup> Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.<sup>92</sup> La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.<sup>92</sup>
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

### **Art. 13**

#### **Norme finali in tema di responsabilità disciplinare**

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

## Art. 14

### La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

## Art. 15

### Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.
2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure, già previste per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:<sup>109</sup>

---

<sup>109</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004 - Art. 41. Procedure di conciliazione in caso di recesso**

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti - di cui all'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 come integrato dal CCNL di interpretazione autentica stipulato il 24 ottobre 2001 - che deve, pertanto, essere necessariamente istituito.
2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'art. 40 del presente contratto.
3. La procedura di conciliazione è attivata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a fondamento della pretesa.
4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.
5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca, si applica l'art. 40, comma 3.
6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l'obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.
7. Ove il collegio di conciliazione o l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 6, dispone a carico dell'azienda una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.
8. L'indennità supplementare di cui al comma 7 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:  
\* 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001.<sup>110</sup> Qualora si realizzi il

\* 6 mensilità in corrispondenza del 50<sup>a</sup> e 52<sup>a</sup> anno compiuto;

\* 5 mensilità in corrispondenza del 49<sup>a</sup> e 53<sup>a</sup> anno compiuto;

\* 4 mensilità in corrispondenza del 48<sup>a</sup> e 54<sup>a</sup> anno compiuto;

\* 3 mensilità in corrispondenza del 47<sup>a</sup> e 55<sup>a</sup> anno compiuto;

\* 2 mensilità in corrispondenza del 46<sup>a</sup> e 56<sup>a</sup> anno compiuto.

9. Le mensilità di cui ai commi 7 e 8 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 26, comma 2, lett. c) .

10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'art. 40, comma 3. In tal caso, l'azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 7 e 8.

11. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio o dell'arbitro, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 7 può avvalersi della disciplina di cui all'art. 39 comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 20 comma 6 del CCNL dell'8 giugno 2000 ed il riferimento normativo ivi contenuto è ora da intendersi correlato al presente comma. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

12. L'articolo sostituisce, disapplicandolo, l'art. 37 del CCNL 5 dicembre 1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

<sup>110</sup> **D.Leg. 30 marzo 2001, n. 165 - Articolo 30. Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.**

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.

1-bis. Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.

2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.

trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

### CAPO III

#### DISPOSIZIONI PARTICOLARI

##### Art. 16

##### Disposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'art. 21, comma 13 del CCNL 5.12.1996,<sup>111</sup> I capoverso, e fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la

---

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza.

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.

##### <sup>111</sup> CCNL 5.12.1996 - Articolo 21. Ferie e festività

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

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

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

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

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

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

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 23 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni. continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo art. 21, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

2. L'art. 29, comma 5 del CCNL integrativo del 10.2.2004<sup>112</sup> viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

3. L'art. 39, comma 7, primo periodo, del CCNL integrativo del 10.2.2004<sup>113</sup> viene così sostituito a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: "Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di riposo biologico di 8 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

4. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004,<sup>114</sup> solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso nell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

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

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art 36.

#### <sup>112</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004 - Art. 29. Indennità di rischio radiologico**

1. L'indennità di rischio radiologico prevista dall'art. 62, comma 4, primo alinea del CCNL 5 dicembre 1996, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dirigenti ivi previsti per 12 mensilità, nella stessa misura di £. 200.000 lorde (pari a € 103,29)

2. Ai dirigenti che non siano medici di radiologia esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1, per tutta la durata del periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire con i soggetti a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

4. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.

#### <sup>113</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004 - Art. 39. Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali**

7. Al personale medico anestesista esposto ai gas anestetici compete un periodo di ferie aggiuntive di 8 giorni da usufruire in un'unica soluzione nell'arco dell'anno solare. Le aziende, attraverso un'adeguata organizzazione del lavoro, attivano forme di rotazione di tali medici nell'ambito del servizio di appartenenza. E' disapplicato, in particolare il comma 10 dell'art. 120 del DPR 384 del 1990

#### <sup>114</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004 - Art. 28. Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità di cui agli artt. 19 e 20 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola entro il mese successivo.

esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

5. L'art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004,<sup>115</sup> al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.<sup>116</sup> Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

6. L'art. 15, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".

## Art. 17

### Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d. lgs. n. 502/1992.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi :

- a) stipendio tabellare in godimento;
- b) indennità integrativa speciale (I.I.S.) in godimento;
- c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

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

7. Per i dirigenti di struttura complessa, si rinvia al principio indicato nell'art. 8, comma 3 del presente contratto.

8. E' disapplicato l'art. 80 del D.P.R. 384/1990.

<sup>115</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004 - Art. 11. Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti, rispettivamente, il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001.

<sup>116</sup> **Legge 26 febbraio 1987, n. 49. Nuova disciplina della Cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo**

3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005,<sup>117</sup> garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze dei lavori della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'art. 16 del CCNL del 17 ottobre 2008.
6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:
  - a. l'oggetto della copertura assicurativa,
  - b. la validità temporale della medesima,
  - c. la definizione di massimali adeguati
  - d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto
  - e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.
7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.
8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.
9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

## **Art. 18**

### **Mensa**

1. L'art. 24, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004,<sup>118</sup> è così modificato:

---

<sup>117</sup> **CCNL del 3 novembre 2005 - Art. 14. Orario di lavoro dei dirigenti**

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

<sup>118</sup> **CCNL del 10 febbraio 2004 - Art. 24. Mensa**

“1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l’esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l’organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell’autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all’esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti.

2. L’art. 24, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004,<sup>118</sup> è così modificato:

“4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell’esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.”

## CAPO IV

### DISPOSIZIONI FINALI

#### Art. 19

##### Norme finali

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

- 
1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l’esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.
  2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell’orario di lavoro.
  3. Il pasto va consumato al di fuori dell’orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea del CCNL 8 giugno 2000.
  4. Il costo del pasto, determinato in sostituzione del servizio mensa, a carico dell’azienda non può superare complessivamente l’importo di £. 10.000 (pari a €5,16). Il dirigente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2.000 (pari a € 1,03) per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.
  5. Sono disapplicati gli artt. 33 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 2 del D.P.R. 384/1990.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione all'art. 4 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali), le parti, ad integrazione di quanto già previsto nell'art. 27, comma 7 del CCNL 8.6.2000,<sup>119</sup> ritengono di precisare che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti si danno atto dell'opportunità di avviare, nell'ambito della contrattazione nazionale, un processo di allineamento graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate contrattuali dei dirigenti con incarico di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000,<sup>120</sup> al fine di pervenire ad una più efficace realizzazione dei principi individuati dall'art. 6 del CCNL del 17 ottobre 2008, con particolare riguardo alla pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sull'opportunità che, nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione medica e veterinaria, di cui all'art. 6, lett. i) j), k), l) , m) del presente CCNL, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari si avvalga dell'apporto di professionalità mediche o veterinarie individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento al comma 6 dell'art. 8 (Codice disciplinare), le parti confermano che il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In riferimento all'art. 14, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

---

<sup>119</sup> **CCNL dell'8 giugno 2000 - Art. 27 - Tipologie di incarico**

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

<sup>120</sup> **CCNL dell'8 giugno 2000 - Art. 27 - Tipologie di incarico**

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

a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;  
b) incarico di direzione di struttura semplice;  
c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.  
d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

Con riferimento all'art. 17, comma 2, le parti si danno reciprocamente atto che l'istituzione, da parte delle Aziende, di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate, secondo gli indirizzi regionali in materia, debba avvenire senza oneri aggiuntivi per le Aziende stesse.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7**

Le parti confermano che il DPCM 8.3.2001<sup>121</sup> ha previsto dettagliatamente le modalità di riconoscimento del servizio e della esperienza professionale maturata in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali, medici e delle altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale e della medicina dei servizi, inquadrati nei ruoli della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale. Trattasi di una norma speciale alla quale le aziende devono attenersi e non applicabile in via analogica ad altra fattispecie. Si ritiene pertanto che il servizio prestato in regime di convenzione da parte dei predetti medici, per effetto del d.lgs 502/1992<sup>122</sup> possa essere fatto valere nei limiti e con le modalità espressamente previste dal DPCM 8.3.2001 emanato dal competente Ministero della salute.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8**

Con riferimento all'art. 2 (coordinamento regionale), le parti prendono atto dell'esigenza che per gli indirizzi in materia di riconoscimenti connessi all'attività didattica e di tutoraggio nel quadro della formazione specialistica, siano esclusi, dall'attività di coordinamento, gli istituti retributivi non previsti dai vigenti CCNL.

---

<sup>121</sup> D.P.C.M., 8 marzo 2001, Criteri per la valutazione, ai fini dell'inquadramento nei ruoli della dirigenza sanitaria, del servizio prestato dagli specialisti ambulatoriali, medici e altre professionalità sanitarie, dai medici della guardia medica, dell'emergenza territoriale, e della medicina dei servizi in regime convenzionale (G.U., n. 103 del 5.5.2001).

<sup>122</sup> Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421. (GU n. 305 Suppl.Ord. del 30/12/1992)

**aran**

AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE II BIENNIO ECONOMICO 2008-2009.**

In data 6 maggio 2010 alle ore 14,00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale IV, nelle persone di:

**Per l'A.Ra.N.:**

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo



e le seguenti:

**Organizzazioni sindacali**

ANAAO ASSOMED

CIMO ASMD

AAROI

CGIL MEDICI

FVM

CISL MEDICI

FASSID

FESMED

ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI

**Confederazioni sindacali**

COSMED

CONFEDIR

CGIL

CISL

*[Handwritten signatures for ANAAO ASSOMED, CIMO ASMD, AAROI, CGIL MEDICI, FVM, CISL MEDICI, FASSID, FESMED, ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI, COSMED, CONFEDIR, CGIL, CISL]*

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della dirigenza medico - veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale II biennio economico 2008 - 2009, nel testo che segue.

VIA DEL CORSO 476  
00186 ROMA  
TEL. 06.32.483.1  
C.F. 97104250580

## **TITOLO I**

### **CAPO I**

#### **Disposizioni generali**

##### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione, durata e decorrenze**

1. Il presente contratto collettivo nazionale, che concerne il periodo 1 gennaio 2008 - 31 dicembre 2009, riguarda la parte economica di tale biennio e si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007<sup>1</sup> relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.<sup>2</sup>
2. Sono confermati i commi 2 e 3 dell'art. 1 del CCNL 17.10.2008.

## **TITOLO II**

### **CAPO I**

#### **Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo**

##### **Art. 2**

#### **Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art. 17 comma 2 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 22,37 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.258,81.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in €103,30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

## CAPO II

### Art. 3

#### **Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento**

1. Dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è incrementato dell'importo mensile di seguito indicato:

- a) Dirigenti medici: € 7,45
- b) Dirigenti veterinari: € 9,51

Dal 1 gennaio 2008 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

- a) € 24.293,60 per i medici;
- b) € 31.018,57 per i veterinari.

2. Dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato nell'importo mensile lordo di seguito indicato:

- a) Medici: € 59,56
- b) Veterinari: € 76,05

Dal 1 gennaio 2009, lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è quindi rideterminato rispettivamente in:

- a) € 24.971,03 per i medici
- b) € 31.883,59 per i veterinari

### Art. 4

#### **Ex medici condotti ed equiparati**

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 13 del CCNL 3 novembre 2005, il trattamento economico omnicomprensivo di € 6.974,78 previsto dall'art. 19 comma 1 del CCNL il 17 ottobre 2008 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo, è rideterminato, a decorrere dal 1 gennaio 2008, in € 7.002,62 e, a decorrere dal 1 gennaio 2009, in € 7.197,98.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

### Art. 5

#### **La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art 20 comma 1 del CCNL il 17 ottobre 2008 è così rideterminata:

	<b>Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007</b>	<b>Incremento annuo</b>	<b>Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009</b>
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	13.546,08	714,68	14.260,76
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	12.141,53	714,68	12.856,21
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	11.448,58	714,68	12.163,26
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.653,74	456,56	9.110,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.235,53	223,46	4.458,99
Dirigente equiparato	3.163,81	166,92	3.330,73
Dirigente < 5 anni	---	---	---

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..

3. Il fondo dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008.

### **Art. 6**

#### **La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art 21 comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 è così rideterminata:

	<b>Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007</b>	<b>Incremento annuo</b>	<b>Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009</b>
Dirigente incarico struttura complessa: istituti zooprofilattici	11.448,57	714,68	12.163,25
Dirigente incarico struttura complessa: territorio	11.448,57	714,68	12.163,25
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.653,74	456,56	9.110,30
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.235,53	223,46	4.458,99
Dirigente equiparato	3.163,81	166,92	3.330,73
Dirigente < 5 anni	---	---	---

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..

3. Il fondo dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi..

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 21 del CCNL del 17 ottobre 2008.

#### **Art. 7**

#### **La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento**

1. Si conferma l'art. 22 del CCNL del 17 ottobre 2008.

### **CAPO III**

#### **Art. 8**

#### **Effetti dei benefici economici**

1. Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 10 del CCNL integrativo

del 6 maggio 2010, 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. 37, comma 2;<sup>123</sup> assegni personali previsti dall'art. 38, commi 1 e 2<sup>124</sup> e dall'art. 43, commi 2 e 3<sup>125</sup> data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 40;<sup>126</sup>
- dagli artt. 3,<sup>127</sup> 4<sup>128</sup> e 5<sup>138</sup> del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

<sup>123</sup> **CCNL 8 giugno 2000 - ART. 37. Indennità Integrativa Speciale ed Indennità di specificità medico - veterinaria**

2. L'indennità di specificità medica, prevista dall'art. 5 del CCNL del 5 dicembre 1996 - secondo biennio economico, per i dirigenti del comma 1 è fissata nella misura di L. 15.000.000 - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.

<sup>124</sup> **CCNL 8 giugno 2000 - ART. 38. Norma transitoria per i dirigenti già di II livello**

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999 nonché per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 30, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

- a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art.36 comma 4 di L. 37.632.000;
- b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di L. 13.263.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nei commi 3 - primo alinea - e 4 dell'art. 36 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a L. 14.783.000 e quella fissata dall'art. 37. L' assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di L. 20.000.000 a titolo personale e non riassorbibile.

<sup>125</sup> **CCNL 8 giugno 2000 - ART. 43. Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extramuraria**

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici di cui al comma 1 lett. A e B, punto a), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	L. 33.828.000;	L. 34.548.000
Dirigenti già di I livello:	L. 23.123.000;	L. 23.663.000

Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

- c) stipendio tabellare annuo nella misura di L. 23.663.000 già previsto per i dirigenti di I livello;
- d) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 L. 11.582.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

3. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti veterinari di cui al comma 1 lett. A e B, punto b), alle scadenze sottoindicate, è così stabilito:

	1 novembre 1998	1 giugno 1999
Dirigenti già di II livello:	L. 44.776.000 ;	L. 45. 664.000
Dirigenti già di I livello:	L. 32.325.000;	L. 33.009.000

Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

- a) stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di L. 33.009 .000;
- b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di L. 13.485.000, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti.

<sup>126</sup> **CCNL 8 giugno 2000 - ART. 40 - Indennità per incarico di direzione di struttura complessa**

1. Ai dirigenti di cui all'art. 36 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 18.263.000 per tredici mensilità .

2. L' indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 50. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

<sup>127</sup> **CCNL 8 giugno 2000 - ART. 3 Equiparazione**

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 41, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello, qualificato e non dell'ex DPR. 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con la medesima decorrenza è equiparata a quella dell'ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è, pertanto, così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa	L. 2.000.000	L. 2.000.000
- parte variabile	L. 10.820.000	L. 10.063.000

2. La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo alla data del 14 marzo 2000, i quali si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 è così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa	L. 1.000.000	L. 1.000.000
- parte variabile	L. 5.214.000	L. 2.707.000

3. La retribuzione di posizione di cui al 1 comma spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – II biennio economico 1996 -1997 - ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

Dirigenti comma 1 :	Medici	Veterinari
parte variabile	L. 4.327.000	L.4.028.000

Dirigenti comma 2:

- parte variabile	L. 2.516.000	L.2.351.000
-------------------	--------------	-------------

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda ai dirigenti del comma 4 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 39, comma 10 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 3 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

6. Con i commi 1, 2 e 4 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.

7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 4 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.

8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

<sup>128</sup> **CCNL 8 giugno 2000 - ART. 4. Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione**

1. Per i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori :

	Medici	Veterinari
- parte fissa :	L. 2.000.000	L. 2.000.000
- parte variabile:	L. 4.327.000	L. 4.028.000

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 3, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva.

3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell'art. 57, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 3, comma 5.

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 9, comma 3.

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto costituisce il minimo contrattuale per tale voce. Essa sostituisce quella prevista dal comma 11 dell'art. 39 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

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.<sup>64</sup> si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

## **CAPO IV FONDI AZIENDALI**

### **Art. 9**

#### **Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa**

1. Il fondo previsto dall'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2007.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2009, il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di € 215,80 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.
4. E' confermato il comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 17 ottobre 2008.

### **Art. 10**

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

1. Il fondo previsto dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, 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 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 25, comma 2, secondo alinea del CCNL del 17/10/2008.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 34,70.

### **Art. 11**

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

1. L'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2007, tenuto anche conto degli incrementi effettuati ai sensi dell'art. 26, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 17/10/2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 26 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17 ottobre 2008, le quali comunque costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.

2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 145,70 annui lordi per ogni dirigente medico e veterinario in servizio al 31 dicembre 2007.

3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008.

### TITOLO III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### CAPO I

#### Art. 12

#### Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000,<sup>129</sup> sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

---

#### <sup>129</sup> CCNL 8 giugno 2000 - ART. 5 - Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari.

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

- Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa L. 31.994.000
- Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni L. 24.000.000
- Dirigente con incarichi art.27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni L. 17.610.000
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni L. 4.363.000

4. L'esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dall'art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva - decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti

A) A livello nazionale:

- 1) dall'art. 72, comma 15, L. 448/1998 ;
- 2) dall'art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999 .;

B) A livello regionale:

- 1) dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) A livello aziendale:

- 1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all'esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,27
Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	€ 12.791,61
Dirigente con incarichi art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	€ 9.385,84
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	€ 2.325,41

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.

3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000,<sup>129</sup> secondo biennio economico.

## CAPO II

### Art. 13

#### **Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza**

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture e il miglioramento del servizio di guardia, nonché delle attività di gestione dell'emergenza e del pronto soccorso.
3. Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizzazione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi

---

procedure di perequazione previste dall'art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revocano l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 48 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l'1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione, né la retribuzione di posizione.

4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 al presente CCNL. Tali risorse vengono destinate ai dirigenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1**

Le parti prendono atto che la massa salariale di cui all'art. 13, comma 3 del presente CCNL è riferita al 31 dicembre 2007 e non ricomprende l'indennità di esclusività.

## ALLEGATO N. 1

### **Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art. 13 del presente CCNL.**

#### **1. Modalità attuative**

Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 dell'art. 13 del presente CCNL, le linee guida circa le modalità di attuazione dei progetti e programmi di cui al comma medesimo, individuando possibili macro-obiettivi coerenti con il piano sanitario regionale e prevedendo, in via generale, indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati ed il raggiungimento dei risultati quali - quantitativi prefissati.

Nell'ambito dei suddetti macro-obiettivi, i progetti aziendali individuano prioritariamente:

- gli obiettivi da conseguire;
- i processi nei quali si articola l'azione;
- le risorse umane, tecniche e strumentali necessarie, individuando, altresì, le competenze e le professionalità coinvolte;
- gli indicatori ed i parametri adeguati ai citati obiettivi ai fini della verifica dei relativi risultati raggiunti.

#### **2. Indicatori - parametri**

Per quanto riguarda le risorse assegnate e le procedure utilizzate, la misurazione del miglioramento qualitativo conseguito avviene sulla base di tali criteri, individuati a titolo esemplificativo:

- **Professionalità:** intesa come livello delle conoscenze scientifiche e delle abilità professionali possedute;
- **Efficacia:** con riferimento alle procedure utilizzate nell'erogazione dei servizi e semplificazione delle stesse, anche ai fini della riduzione dei tempi medi di erogazione;
- **Capacità innovativa:** attitudine dimostrata nell'attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo;
- **Orientamento all'utenza,** anche con riferimento al grado di soddisfazione espresso dai soggetti interessati;
- **Appropriatezza tecnica:** della strumentazione utilizzata e delle tecnologie disponibili;
- **Benchmarking:** il confronto della qualità e quantità dei servizi con l'analoga offerta di altre aziende con performance elevate.

Per quanto riguarda le prestazioni ed ai servizi erogati nell'ambito dei progetti, i risultati conseguiti, da esplicitarsi, ove possibile, anche con dati quantitativi, vengono accertati sulla base delle seguenti tipologie di indicatori e requisiti:

- **Accessibilità ai servizi e alle prestazioni sanitarie:** con riguardo anche all'ampliamento degli orari di apertura delle strutture ovvero al miglioramento dei livelli di accoglienza e di ascolto anche in relazione alla capacità di garantire la massima trasparenza ed informazione;
- **Ampiezza ed incisività dell'intervento:** adeguatezza dell'attività assistenziale e socio-sanitaria, rispetto alle esigenze e ai bisogni dell'utenza;
- **Integrazione:** con riferimento ai servizi socio-sanitari ovvero tra ospedale e territorio o tra le diverse strutture pubbliche che operano in un determinato ambito territoriale;

- **Continuità assistenziale:** capacità di articolare e collegare nel tempo gli interventi dei diversi operatori e delle differenti strutture sanitarie coinvolte;
- **Sicurezza:** capacità di fornire il massimo livello di assistenza e cura con il minimo rischio per il paziente e per gli operatori;
- **Immediatezza:** rapidità nell'erogare le prestazioni richieste dall'utenza anche con particolare riferimento alla riduzione /azzeramento dei tempi di attesa, per i quali i risultati conseguiti sono individuati in termini percentuali.
- **Gestione dell'emergenza:** riduzione dei tempi di attesa dei codici bianchi e verdi e integrazione tra DEA e 118.

## INDICE

### **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale 2006 - 2009**

#### **PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009 del 17 ottobre 2008**

#### **PARTE I**

##### **TITOLO I - Disposizioni generali** 3

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

##### **TITOLO II – Relazioni e diritti sindacali** 6

Art. 3 Relazioni sindacali

Art. 4 Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

Art. 5 Coordinamento regionale

##### **TITOLO III – Rapporto di lavoro**

##### **CAPO I – Incarichi dirigenziali** 13

Art. 6 Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

##### **CAPO II – Protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti** 14

Art. 7 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

##### **CAPO III – Misurazione e valutazione dei servizi** 16

Art. 8 Obiettivi

Art. 9 Principi della valutazione

Art. 10 Procedure della valutazione

Art. 11 Comportamento in servizio

Art. 12 Norma di rinvio

Art. 13 Recesso dell'azienda o ente

Art. 14 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

##### **CAPO IV - Istituti di particolare interesse** 23

Art. 15 Disposizioni particolari

Art. 16 Copertura assicurativa e tutela legale

### **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale 2006 - 2009**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO BIENNIO 2006-2007 del 17 ottobre 2008**

##### **CAPO I – Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo** 25

Art. 17 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari nel biennio 2006-2007

Art. 18 Incrementi contrattuali e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento nel biennio 2006-2007

Art. 19 Ex medici condotti ed equiparati

**CAPO II Biennio 2006-2007 – Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti 27**

Art. 20 Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

Art. 21 Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

Art. 22 Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

**CAPO III 31**

Art. 23 Effetti dei benefici economici

**CAPO IV – I fondi aziendali 36**

Art. 24 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

Art. 25 Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Art. 26 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

**PARTE III - Norme finali 36**

Art. 27 Conferme ed integrazioni

Art. 28 Norme finali e transitorie

**Dichiarazioni congiunte 39**

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale 2006 - 2009**

**CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL 17 OTTOBRE 2008 del 6 maggio 2010**

**TITOLO I 42**

**CAPO I - Disposizioni generali**

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenze

**TITOLO II 42**

**CAPO I**

Art. 2 Coordinamento regionale

Art. 3 Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

**TITOLO II - Rapporto di lavoro**

**CAPO I 44**

Art. 4 Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

**CAPO II - Responsabilità disciplinare 46**

Art. 5 Principi generali

Art. 6 Obblighi del dirigente

Art. 7 Sanzioni e procedure disciplinari

Art. 8 Codice disciplinare

Art. 9 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art. 10 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Art. 11 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

- Art. 12 La determinazione concordata della sanzione
- Art. 13 Norme finali in tema di responsabilità disciplinare
- Art. 14 La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato
- Art. 15 Indennità sostitutiva della reintegrazione

**CAPO III - Disposizioni particolari** 67

- Art. 16 Disposizioni particolari e conferme
- Art. 17 Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa
- Art. 18 Mensa

**CAPO IV - Disposizioni finali** 71

- Art. 19 Norme finali

**DICHIARAZIONI CONGIUNTE** 72

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale 2006 - 2009**  
**SECONDO BIENNIO ECONOMICO 2008-2009 del 6 maggio 2010**

**TITOLO I**

**CAPO I - Disposizioni generali** 75

- Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenze

**TITOLO II**

**CAPO I - Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo** 75

- Art. 2 Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009

**CAPO II** 76

- Art. 3 Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento
- Art. 4 Ex medici condotti ed equiparati
- Art. 5 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo
- Art. 6 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo
- Art. 7 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

**CAPO III** 82

- Art. 8 Effetti dei benefici economici

**CAPO IV - Fondi aziendali** 81

- Art. 9 Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa
- Art. 10 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
- Art. 11 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

**TITOLO III - Disposizioni particolari**

**CAPO I** 82

Art. 12 Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro

**CAPO II** 83

Art. 13 Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA** 84

**ALLEGATO N. 1** 85

Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art. 13 del presente CCNL.