



# RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Area III*

*Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed  
amministrativa*

Dicembre 2014

## INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>PARTE PRIMA.....</b>	<b>13</b>
<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPO I .....</b>	<b>13</b>
Campo di applicazione .....	13
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	15
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>17</b>
<b>CAPO I OBIETTIVI E STRUMENTI .....</b>	<b>17</b>
Obiettivi e strumenti .....	17
Contrattazione collettiva integrativa .....	18
Tempi e procedure per la contrattazione integrativa .....	21
Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche .....	23
Coordinamento regionale .....	25
Comitati per le pari opportunità .....	28
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....	29
<b>CAPO II I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE .....</b>	<b>30</b>
Soggetti sindacali.....	30
Composizione delle delegazioni.....	31
<b>CAPO III PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI .....</b>	<b>32</b>
Clausole di raffreddamento .....	32
Interpretazione autentica dei contratti collettivi .....	32
<b>CAPO IV DIRITTI SINDACALI.....</b>	<b>33</b>
Diritto di assemblea .....	33
Contributi sindacali .....	33
Patronato sindacale.....	34
<b>TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>35</b>
Il contratto individuale di lavoro.....	35

Periodo di prova .....	37
Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	38
<b>CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>39</b>
Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti .....	39
Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa ....	41
<b>CAPO III IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI .....</b>	<b>42</b>
Tipologie di incarico.....	42
Sistema degli incarichi e sviluppo professionale .....	45
Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali Criteri e procedure .....	46
Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa .....	50
Sostituzioni .....	52
Norma transitoria per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello.....	54
<b>CAPO IV ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO..</b>	<b>55</b>
Orario di lavoro dei dirigenti .....	55
Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa .....	57
Servizio di guardia .....	58
Pronta disponibilità.....	59
Lavoro notturno.....	60
Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero .....	61
<b>CAPO V INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE.....</b>	<b>62</b>
Ferie e festività.....	62
Determinazione dei compensi per ferie non godute .....	63
Disposizioni particolari e conferme .....	64
Riposo settimanale.....	64
Assenze retribuite .....	65
Congedi per eventi e cause particolari .....	67
Assenze per malattia .....	67
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio .....	69
Servizio militare.....	70
Aspettativa .....	71
Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	73

Congedi dei genitori .....	74
Congedi per la formazione .....	76
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche.....	77
Tutela dei dirigenti portatori di handicap .....	78
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica.....	79
<b>CAPO VI FORMAZIONE .....</b>	<b>80</b>
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata.....	80
Formazione ed ECM.....	82
Comando Finalizzato .....	84
<b>CAPO VII ASSEGNAZIONE TEMPORANEA E MOBILITA'.....</b>	<b>85</b>
Comando .....	85
Mobilità interna.....	86
Mobilità volontaria .....	87
Accordi di mobilità .....	89
Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero.....	91
Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza.....	92
Disciplina transitoria della mobilità .....	92
<b>CAPO VIII VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.....</b>	<b>93</b>
Obiettivi.....	93
Principi della valutazione.....	93
Procedure della valutazione .....	94
La verifica e valutazione dei dirigenti .....	95
Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti .....	96
Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti.....	97
Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti .....	98
La valutazione negativa .....	100
Effetti della valutazione negativa dei risultati.....	100
Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti .....	102
Norma finale del sistema di valutazione .....	104
<b>CAPO IX NORME DISCIPLINARI .....</b>	<b>104</b>

Principi generali .....	104
Obblighi del dirigente .....	105
Sanzioni e procedure disciplinari .....	107
Codice disciplinare .....	108
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	113
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....	114
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale .....	116
La determinazione concordata della sanzione .....	117
Norme finali in tema di responsabilità disciplinare .....	118
La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato .....	118
Indennità sostitutiva della reintegrazione .....	119
<b>CAPO X ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>120</b>
Cause di cessazione del rapporto di lavoro .....	120
Obblighi delle parti.....	121
Termini di Preavviso .....	121
Risoluzione consensuale.....	122
Recesso dell'azienda o ente.....	123
Comitato dei Garanti .....	124
Tentativo obbligatorio di conciliazione.....	125
Procedure di conciliazione in caso di recesso .....	125
Nullità del recesso.....	126
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro.....	127
<b>CAPO XI ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE .....</b>	<b>127</b>
Coperture assicurative e tutela legale .....	127
Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa .....	130
Patrocinio legale .....	131
Clausole speciali .....	132
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro .....	133
<b>TITOLO IV PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>134</b>
<b>CAPO I RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO .....</b>	<b>134</b>
Assunzioni a tempo determinato .....	134
<b>CAPO II RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO.....</b>	<b>137</b>

Accesso al regime ad impegno ridotto dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo .....	137
Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto .....	138
Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto.....	139
Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti .....	141
Incompatibilità .....	142
Norma transitoria.....	142
<b>CAPO III ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO AD IMPEGNO RIDOTTO</b>	<b>143</b>
Impegno ridotto per attività libero professionali .....	143
Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti ammessi all'esercizio di attività professionali .....	144
<b>CAPO IV ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>145</b>
Rapporti di lavoro ad esaurimento.....	145
<b>PARTE SECONDA .....</b>	<b>147</b>
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO.....</b>	<b>147</b>
<b>CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE.....</b>	<b>147</b>
Retribuzione e sue definizioni .....	147
Struttura della retribuzione .....	148
Struttura dello stipendio .....	150
Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie .....	150
<b>CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI .....</b>	<b>151</b>
Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli .....	151
Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria.....	152
Effetti dei benefici economici .....	152
Indennità Integrativa Speciale.....	153
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa .....	153
Indennità di esclusività del rapporto di lavoro .....	155
Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario.....	158
Una tantum.....	159
<b>CAPO III RETRIBUZIONE DI POSIZIONE Quadriennio 1994-1997 .....</b>	<b>160</b>

Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione .....	160
Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario .....	162
Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario .....	164
<b>CAPO IV COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI .....</b>	<b>166</b>
La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo .....	166
La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo .....	169
Equiparazione.....	170
Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione ....	172
La retribuzione di posizione minima contrattuale dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione .....	173
La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo .....	175
La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico .....	177
La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo .....	180
La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione. ....	182
La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo. ....	184
Norma per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro a tempo parziale mantenuti ad esaurimento .....	185
<b>CAPO V I FONDI .....</b>	<b>186</b>
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione .....	186
Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro .....	198
Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato .....	203
Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche .....	210
La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale .....	211

Premio per la prestazione della qualità individuale.....	213
Finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie .....	215
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie .....	216
Risorse economiche regionali.....	218
Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza .....	219
<b>CAPO VI INDENNITA' E ISTITUTI FINANZIATI CON IL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO.....</b>	<b>219</b>
Indennità per servizio notturno e festivo.....	219
Turni di guardia notturni .....	220
Indennità di rischio radiologico .....	221
Lavoro straordinario .....	222
<b>CAPO VII PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI .....</b>	<b>223</b>
Bilinguismo .....	223
Trattenute per scioperi brevi .....	224
Trattamento di trasferta .....	224
Trattamento di trasferimento.....	226
Trattamento di fine rapporto .....	227
Previdenza complementare .....	228
Diritti derivanti da invenzione industriale .....	228
Mensa .....	228
Attività sociali, culturali e ricreative.....	229
Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali .....	229
<b>CAPO VIII ULTERIORI DISPOSIZIONI DI PARTE ECONOMICA.....</b>	<b>231</b>
Disposizioni particolari .....	231
Verifiche .....	235
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive .....	235
Conferme.....	236
<b>PARTE TERZA .....</b>	<b>237</b>
<b>CAPO I LA LIBERA PROFESSIONE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO</b>	<b>237</b>
Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario.....	237



Tipologie di attività libero professionali .....	238
Disciplina transitoria.....	240
Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi .....	240
Altre attività a pagamento dei dirigenti sanitari.....	242
Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione.....	244
Attività non rientranti nella libera professione intramuraria .....	245
Norma di rinvio.....	246
<b>CAPO II ATTIVITÀ AZIENDALI .....</b>	<b>247</b>
Attività dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.....	247
Onorari e compensi di natura professionale .....	248
<b>PARTE QUARTA .....</b>	<b>249</b>
<b>CAPO I LA DIRIGENZA INFERMIERISTICA .....</b>	<b>249</b>
Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica .....	249
Incarichi provvisori.....	251
<b>CAPO II .....</b>	<b>251</b>
Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica .....	251
<b>PARTE QUINTA.....</b>	<b>253</b>
<b>Capo I INQUADRAMENTO PRESSO LE ARPA .....</b>	<b>253</b>
Tabelle equiparazione personale dirigente Arpa al personale Area III.....	253
<b>CAPO II NORME TRANSITORIE E FINALI .....</b>	<b>258</b>
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.....	258
Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie	259
Norme di rinvio.....	259
Norma programmatica.....	259
Norme finali .....	260
Disapplicazioni.....	262
Allegato 1 Assenze per malattia .....	266
Allegato 2 Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai	

dirigenti in base al rapporto di lavoro .....	271
Allegato 3 Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti .....	275
Allegato 4 Esempi retribuzione di posizione .....	277
Allegato 5 Determinazione del numero dei turni di guardia notturni .....	287
Allegato 6 Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art. 12 del CCNL 6.5.2010 Biennio economico 2008-2009 .....	289
Allegato 7 Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni .....	291
D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62 .....	291
Allegato 8 Schema di codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.....	302
Allegato 9 Guardia medica .....	306
Allegato 10 Procedimento di Valutazione.....	307
Allegato 11 Esempio graduazione funzioni.....	309
Allegato 12 Linee di indirizzo per attuare la libera professione .....	311
Allegato 13 Previdenza complementare.....	314

## INTRODUZIONE

Il presente documento si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, per favorire una più agevole consultazione.

A tal fine, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservando tuttavia la numerazione vigente ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo, che non avendo carattere negoziale, non può avere alcun effetto né abrogativo, né sostitutivo delle clausole vigenti, le quali prevalgono in caso di discordanza.

Nel testo sono state omesse le clausole contrattuali:

- progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali;
- aventi natura programmatica o carattere di transitorietà;
- di prima applicazione o finali;
- che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto o anche per espressa decisione delle parti negoziali (ad esempio, quelle concernenti gli incrementi periodici delle risorse destinate alla contrattazione integrativa);
- non più efficaci per effetto di sopravvenute disposizioni legislative.

Si segnala, comunque, che:

- la omissione di un intero articolo del CCNL, relativo ad un determinato istituto, non assume il significato di abrogazione dello stesso, ma più semplicemente che la disciplina da esso prevista non è più attuale ed applicabile;
- ove all'interno di un articolo del CCNL vi siano solo alcuni commi non più applicabili, questi sono segnalati con "omissis";
- in relazione ad alcuni istituti complessi o delicati, per completezza informativa, è ricostruita anche la sequenza storica delle clausole contrattuali nel tempo intervenute.

La riproduzione della presente raccolta è consentita purché ne venga menzionata la fonte ed il carattere gratuito.

*CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI*: CCNL normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 sottoscritto in data 05.12.1996; Accordo integrativo errata corrige dei 2 CCNL del 5-12-1996 (CCNL normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995) sottoscritto in data 04.03.1997; CCNL integrativo dei 2 CCNL del 5-12-1996 (CCNL normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995) e (economico 1996 - 1997) sottoscritto in data 01.07.1997; CCNL integrativo nuovo testo art. 16 del CCNL del 5.12.1996 sottoscritto in data 05.08.1997; CCNL normativo 1998 – 2001 economico 1998 – 1999 sottoscritto in data 08.06.2000; CCNL economico 2000 – 2001 sottoscritto in data 08.06.2000; Accordo integrativo errata corrige CCNL del 8-6-2000 sottoscritto in data 22.02.2001; Accordo servizi pubblici essenziali e procedure raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero sottoscritto in data 25.09.2001; Interpretazione autentica art. 61 comma 2 lett. a) CCNL del 5-12-1996 sottoscritto in data 07.12.2001; CCNL integrativo CCNL del 8-6-2000 sottoscritto in data 10.02.2004; CCNL tabelle equiparazione personale dirigente Arpa al personale Area III sottoscritto in data 21.07.2005; CCNL normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003 sottoscritto in data 03.11.2005; CCNL economico 2004 – 2005 sottoscritto in data 05.07.2006; Intesa correzione errore materiale art. 48 comma 3 e allegato 3 del CCNL 3-11-2005 sottoscritto in data 11.04.2007; Accordo adesione del personale dei ruoli sanitario al fondo nazionale di pensione complementare sottoscritto in data 05.03.2008; CCNL normativo 2006 – 2009 economico 2006 – 2007 sottoscritto in data 17.10.2008; CCNL integrativo CCNL del 17-10-2008 sottoscritto in data 06.05.2010; CCNL economico 2008 – 2009 sottoscritto in data 06.05.2010.

## PARTE PRIMA

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I

#### **Campo di applicazione**

**Articolo 1 CCNL 3.11.2005, articolo 1 CCNL 17.10.2008 e articolo 1 CCNL 6.5.2010**

(Articolo 1 CCNL 6.5.2010)

Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, individuati dall'art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

(Articolo 1 CCNL 17.10.2008)

1. ....omissis<sup>1</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 l'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.
3. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle

---

<sup>1</sup> Comma omissis in quanto di contenuto identico al comma 1 dell'art. 1 CCNL 6.5.2010 sopra riportato.

professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica.

4. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo, sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".
5. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'art. 1, comma 3 e commi da 5 a 8 del CCNL 3.11.2005, I biennio economico.

(Articolo 1 CCNL 3.11.2005)

1. ....omissis<sup>2</sup>
2. ....omissis<sup>3</sup>
3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti ai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14, dell'art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 ([Assunzioni a tempo determinato](#)), (riproposto dall'art. 1 CCNL del 5 agosto 1997), e dall'art. 63 comma 5 CCNL 8 giugno 2000.
4. ....omissis<sup>4</sup>
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 individuati dall'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti è riportato nel testo del [presente] contratto come "aziende ed enti".
7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolarioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità

---

<sup>2</sup> I commi 1 e 2 sono stati omessi, in quanto di contenuto analogo all'art. 1, comma 1 CCNL 6.5.2010 e all'art. 1, comma 2, del CCNL del 17 ottobre 2008 sopra riportati.

<sup>3</sup> Vedi nota precedente.

<sup>4</sup> Comma di contenuto identico al comma 3 dell'art. 1 CCNL 17.10.2008 sopra riportato.

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. ...*omissis*...<sup>5</sup> 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) (Tipologie di incarico) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico. ...*omissis*...<sup>6</sup> 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.
9. ...*omissis*...

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

(Articolo 2 CCNL 17.10.2008)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido .....*omissis*..... dal 1 gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2009 per la parte economica<sup>7</sup>.
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

---

<sup>5</sup> Eliminato il periodo "Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicate né modificate dal presente,".

<sup>6</sup> Eliminato il periodo "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".

<sup>7</sup> Con riguardo alla durata è stato riportato per la parte normativa il riferimento al quadriennio (2006-2009) del CCNL del 17/10/2008 e per la parte economica quello relativo al secondo biennio 2008-2009 di cui al CCNL del 6 maggio 2010. Si riporta di seguito la parte di testo omessa, riferita al I biennio economico: " e 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007 per la parte economica."

almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. ...*omissis*...<sup>8</sup>

6. ...*omissis*...<sup>9</sup>

7. ...*omissis*...<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Non sono state riportate le clausole contrattuali concernenti le procedure relative ai rinnovi contrattuali e quelle relative alla corresponsione del trattamento economico spettante nelle ipotesi di ritardo nel rinnovo, in quanto su tali tematiche sono intervenuti l'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e la specifica intesa per l'applicazione del predetto Accordo quadro ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché il d.lgs. n. 150 del 2009, che ha introdotto l'art. 47/bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Il testo originario così recitava: *"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."*

<sup>9</sup> Vedasi nota precedente. L'attuale regolamentazione dell'indennità di vacanza contrattuale è contenuta nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203 del 2008. Successivamente in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. d), del DPR n. 122/2013 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D. L. n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 111/2011 nonché quelle dell'art. 1, comma 452 della L. 27 dicembre 2013, n. 147 secondo cui per gli anni 2015- 2017 l'indennità di vacanza contrattuale è quella in godimento al 31 dicembre 2013. Il testo originario così recitava: *"Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale"*.

<sup>10</sup> Vedasi note precedenti. Il testo originario così recita: *"Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993"*.



## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI<sup>11</sup>

### CAPO I OBIETTIVI E STRUMENTI

#### **Obiettivi e strumenti**

##### **Articolo 3 CCNL 8.6.2000 I biennio economico e articolo 3 CCNL 3.11.2005**

(Articolo 3 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a. contrattazione collettiva a livello nazionale;
  - b. contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
  - c. concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
  - d. interpretazione autentica dei contratti collettivi.

(Articolo 3 CCNL 3.11.2005)<sup>12</sup>

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dall'art. 3 e dagli artt. da 8 a 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dagli artt. 2, 3 e 4 del CCNL integrativo del 10

---

<sup>11</sup> Si segnala che la tematica relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce delle norme di legge sopravvenute, introdotte dal d. lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001). Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi 17 – 19 del D.L. n. 95 del 2012, convertito nella legge 135 del 2012.

<sup>12</sup> L'art. 3 CCNL 3.11.2005, nel confermare l'assetto dell'allora vigente sistema delle relazioni sindacali, ha modificato alcune previsioni del CCNL 8 giugno 2000. Tale ultimo CCNL aveva sostituito l'art 3 del CCNL 5.12.1996 a seguito delle modifiche intervenute con il d.lgs. n. 396/1997.

febbraio 2004, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano od integrano la predetta disciplina.

## Contrattazione collettiva integrativa

Articolo 4 CCNL 3.11.2005, articolo 7 CCNL 17.10.2008, articolo 3 CCNL 6.5.2010, integrativo

(Articolo 4 CCNL 3.11.2005)

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 49 <sup>(pag. 194)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), 50 <sup>(pag. 201)</sup> ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) e 51 <sup>(pag.207)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) e corrispondenti fondi dell'art. 52 <sup>(pag.251)</sup> ([Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica](#)) del CCNL 3.11.2005.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie<sup>13</sup>:
  - A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e successive modificazioni, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
  - B) criteri generali per:
    - 1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 <sup>(pag.207)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D.lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 62 <sup>(pag.211)</sup> ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)) del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della

---

<sup>13</sup> La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 54 del d.lgs. n. 150 del 2009. Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi da 17 a 19 del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012.

retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

- 2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997;
  - 3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 49 <sup>(pag. 194)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), 50 <sup>(pag.201)</sup> ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) e 51 <sup>(pag.207)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) e i corrispondenti fondi dell'art. 52 <sup>(pag.251)</sup> ([Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica](#)) del CCNL 3.11.2005 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;
  - 4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27 <sup>(pag.42)</sup>, comma 1, lettere b), c) e d) ([Tipologie di incarico](#)), del CCNL 8.6.2000 I biennio economico della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
  - 5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 49 <sup>(pag.194)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) 50 <sup>(pag.201)</sup> ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) e 51 <sup>(pag.207)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) e i corrispondenti fondi dell'art. 52 <sup>(pag. 251)</sup> ([Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica](#)) del CCNL 3.11.2005 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9 <sup>(pag. 27)</sup> comma 4, ([Coordinamento regionale](#)) del CCNL 3.11.2005<sup>14</sup>;
- C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del D. lgs. 502 del 1992;
- D) *omissis...*<sup>15</sup>..
- E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di

---

<sup>14</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 5 CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.

<sup>15</sup> Il punto elenco D), di seguito riportato, è stato omesso in quanto lo stesso deve ritenersi disapplicato per le motivazioni indicate con riferimento ai Comitati pari opportunità. Viene riportato, qui di seguito, il testo originario: " *d) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 (Comitati per le pari opportunità), del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.*

lavoro, con riferimento al D. lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni<sup>16</sup> e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

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

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54 <sup>(pag.237)</sup>, comma 1, CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)), per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria del CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati;

H) 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<sup>17</sup>.

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9<sup>(pag.25)</sup>, comma 1 lettere b) ed i) ([Coordinamento regionale](#)) del CCNL 3.11.2005<sup>18</sup>.

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 <sup>(pag. 32)</sup> ([Clausole di raffreddamento](#)), del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate<sup>19</sup>.

6. ...*omissis*...<sup>20</sup>

(Articolo 3 CCNL 6.5.2010 integrativo)

---

<sup>16</sup> L'attuale riferimento è al d.lgs. n. 81 del 2008.

<sup>17</sup> Materia integrata dall'art. 7, comma 1, CCNL 17.10.2008.

<sup>18</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 5 CCNL 17.10.2008, attualmente vigente

<sup>19</sup> Per le ipotesi di illegittimità del contratto integrativo, il riferimento normativo è costituito dagli artt. 40 e 40 /bis del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituiti dagli artt. 54 e 55 del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>20</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " *Il presente articolo sostituisce l'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000*".

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 4<sup>(pag. 21)</sup> ([Tempi e procedure per la contrattazione integrativa](#)) del CCNL 17.10.2008, 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<sup>(pag. 23)</sup> ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)) del CCNL del 3 novembre 2005, 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 delle Aziende.
3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende 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.

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

(Articolo 4 CCNL 17.10.2008)<sup>21</sup>

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10<sup>(pag. 31)</sup> comma 2 ([Composizione delle delegazioni](#)), del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

---

<sup>21</sup> L'art. 4 CCNL 17.10.2008 ha disapplicato l'art. 5 CCNL 3.11.2005 che, a sua volta, aveva sostituito l'art. 5 CCNL 8 giugno 2000 (I biennio economico).

3. Entro trenta giorni dalla stipula del presente CCNL, l'Azienda trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 6 <sup>(pag. 23)</sup>, comma 1, lett. a), ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)) del CCNL del 3 novembre 2005 .
4. La contrattazione integrativa, avviata tenendo conto della tempistica stabilita nel comma 4, dell'art. 5 <sup>(pag.25)</sup>, ([Coordinamento regionale](#)) del CCNL 17.10.2008, 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<sup>22</sup> è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
8. Le Aziende e gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN i contratti integrativi entro cinque giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Tale indicazione deve essere considerata alla luce delle previsioni dell'art. 40-bis del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009 e di quelle contenute nel titolo II del medesimo decreto legislativo. Si precisa che il comma 4 dell'art. 40, bis, è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 33/2013 e le relative previsioni sono, ora, contenute nell'art. 21 del medesimo D.Lgs. 33/ 2013.

<sup>23</sup> La disciplina degli obblighi di trasmissione dei contratti integrativi, con le allegare relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, unitamente a quella delle sanzioni applicabili in caso di inadempimento, è contenuta anche nell'art. 40-bis, commi 5 e 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 55, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009. Al riguardo occorre richiamare la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 del 2010.

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

## Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

(Articolo 6 CCNL 3.11.2005)<sup>24</sup>

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati<sup>25</sup>:

### 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 (pag. 31), comma 2, ([Composizione delle delegazioni](#)), del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

### B) Concertazione:

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

---

<sup>24</sup> L'art. 6 CCNL 3.11.2005 ha disapplicato l'art. 6 CCNL 8 giugno 2000, che a sua volta aveva sostituito i corrispondenti artt. 6, 7, 8 CCNL 5.12.1996.

<sup>25</sup> La determinazione delle materie oggetto di informazione, concertazione e consultazione operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 40 del D.Lgs. n. 150 del 2009. Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi 17 e 19 del D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135.



- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
  - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
  - criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25 <sup>(pag. 95)</sup>, comma 5, ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)) CCNL 3.11.2005;
  - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
  - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.
- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

#### C) Consultazione

- La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:
    - a) *...omissis*<sup>26</sup> ...;
    - b) casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626<sup>27</sup> e successive modificazioni.
2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, *...omissis....*<sup>28</sup>, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati

---

<sup>26</sup> Periodo disapplicato per effetto dell'art. 2, comma 18 del D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135. Su tale materia ora è prevista l'informazione preventiva e successiva. Il testo originario così recitava: "*organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche*".

<sup>27</sup> L'attuale riferimento è agli artt. 47 e 50 del d.lgs. n. 81 del 2008.

<sup>28</sup> Il testo omissis così recitava "*....ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico*". I Comitati per le pari opportunità sono stati aboliti dalla legge n. 183 del 2010. Si rinvia, in ogni caso, alla nota riferita al relativo articolo.



organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

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

### **Coordinamento regionale**

**Articolo 5 CCNL del 17.10.2008, come integrato dall'art. 2, comma 1, CCNL 6 maggio 2010**

(Articolo 5 CCNL del 17.10.2008)<sup>29</sup>

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:
  - a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 53<sup>(pag. 218)</sup> ([Risorse economiche regionali](#)) del CCNL 3 novembre 2005.
  - b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

---

<sup>29</sup> Tale articolo, che rappresenta la disciplina vigente, ha disapplicato e sostituito l'art. 9, CCNL 3.11.2005, che aveva, a sua volta, disapplicato l'art. 7 CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.

- 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<sup>(pag.189)</sup>, comma 2, lett. a), del CCNL 8 giugno 2000, ora art. 49<sup>(pag. 194)</sup>, comma 2, primo e secondo alinea del CCNL 3 novembre 2005 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#));
- 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<sup>(pag. 210)</sup> ([Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche](#)), del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico;
- e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25<sup>(pag. 95)</sup> comma 5, ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)), del CCNL 3 novembre 2005;
- f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del CCNL del 17 ottobre 2008, tenuto conto anche dell'art. 55<sup>(pag. 238)</sup>, comma 2, ([Tipologie di attività libero professionali](#)), del CCNL 8 giugno 2000, relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;
- i) all'applicazione dell'art. 17<sup>(pag. 92)</sup> del CCNL 10 febbraio 2004 ([Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza](#)), diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;
- j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4<sup>(pag. 18)</sup>, comma 2 lett. G), ([Contrattazione collettiva integrativa](#)) del CCNL del 3 novembre 2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
- k) ai criteri generali per l'attuazione dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri;

- l) ai criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 (pag. 61), ([Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero](#)) del CCNL 17.10.008.
- m) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 57 (pag. 241), comma 2, lett. i) ([Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi](#)) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline della dirigenza sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria<sup>30</sup>;
- n) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 4 del CCNL del 6/5/2010,<sup>31</sup> ([Disposizioni particolari e conferme](#)), relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione<sup>32</sup>.
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 (pag. 21), ([Tempi e procedure per la contrattazione integrativa](#)) CCNL 17.10.2008.
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 (pag. 21) ([Tempi e procedure per la contrattazione integrativa](#)) CCNL 17.10.2008.
5. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 8, 9 del II biennio) nonché dall'art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 49, 50 e 51 del CCNL 3 novembre 2005, dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 5 luglio 2006 e dagli artt. 25 (pag. 197) ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) 26 (pag. 202) ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) e 27 (pag. 209) ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) del CCNL del 17.10.2008<sup>33</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

---

<sup>30</sup> Lettera aggiunta dall'art. 2, comma 1 del CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>31</sup> Lettera aggiunta dall'art. 2, comma 1 del CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>32</sup> Lettera aggiunta dall'art. 2, comma 1 del CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>33</sup> Ai citati articoli dei precedenti CCNL si aggiungono anche gli artt. 8, 9, e 10 CCNL 6.5.2010, attualmente vigenti.

dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 (pag.61) ([Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero](#)) del CCNL 17.10.2008 e degli artt. 49 (pag. 194) ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) e 51 (pag. 207) ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) e corrispondenti fondi dell'art. 52 (pag. 251) ([Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica](#)) del CCNL 3.11.2005, solo nei casi di eventuale incapacienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale. 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<sup>34</sup>.

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

(Articolo 2 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1.....*omissis*...<sup>35</sup>

2.....*omissis*...

3.....*omissis*...<sup>36</sup>

## **Comitati per le pari opportunità**

(Articolo 8 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...*omissis*...<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Periodo aggiunto dall'art. 2, comma 2 del CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>35</sup> I commi 1 e 2 sono stati omessi perché le relative disposizioni contengono le lettere l), m), n), che hanno integrato il sindacato comma 1 dell'art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008.

<sup>36</sup> Il comma 3 dell'art. 2 del CCNL del 6 maggio 2010 è da ritenersi disapplicato a seguito delle previsioni di cui al D.L. n. 78 del 2010 convertito nella legge n. 122 del 2010, che ha bloccato le risorse ivi previste con riferimento all'art. 12 del CCNL del biennio economico 2008-2009 stipulato in data 6 maggio 2010. Si riporta in ogni caso il testo del suddetto comma: " *Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'art. 5 ( Coordinamento regionale) 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. 12 (Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza) del CCNL del biennio 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010*".

## Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

(Articolo 7 CCNL 3.11.2005)

...omissis...<sup>38</sup>

<sup>37</sup> In materia deve attualmente farsi riferimento all'art.21 della legge n.183 del 2010 (cd. Collegato lavoro) che ha previsto l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati pari opportunità e i Comitati per il mobbing. Di conseguenza devono ritenersi disapplicate le clausole contrattuali riferite a tali organismi. In ogni caso si riporta il testo originario:

1. *"I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:*
  - a) *raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;*
  - b) *formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D);*
  - c) *promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.*
2. *I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.*
3. *Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:*
  - *accesso ai corsi di formazione manageriale;*
  - *processi di mobilità;*
  - *flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.*
4. *Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.*
5. *I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato."*

<sup>38</sup> In materia deve attualmente farsi riferimento all'art.21 della legge n.183 del 2010 (cd. Collegato lavoro) che ha previsto l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati pari opportunità e i Comitati per il mobbing. Di conseguenza devono ritenersi disapplicate le clausole contrattuali riferite a tali organismi. In ogni caso si riporta il testo originario:

- "1. Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.*
- 2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.*
- 3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 38 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:*
  - a) *raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;*
  - b) *individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;*
  - c) *formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;*
  - d) *formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.*

## CAPO II I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE

### Soggetti sindacali

(Articolo 9 CCNL 8.6.2000 I biennio economico<sup>39</sup> e articolo 8 CCNL 3.11.2005)

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.
2. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 27 febbraio 2001. Per il monte complessivo dei permessi orari aziendali si fa, comunque, riferimento al CCNQ vigente nel tempo<sup>40</sup>. Esso compete solo ai sottoindicati dirigenti:
  - a. componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970;

---

4. *Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.*

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dagli artt. 33 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'articolo 23 del presente contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

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

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

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

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

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

<sup>39</sup> L'art. 9 CCNL 8.6.2000 ha disapplicato l'art. 10 CCNL 5.12.1996.

<sup>40</sup> Comma così modificato dall'articolo 8, comma 1, CCNL 3.11.2005.



- b. dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale<sup>41</sup>;
3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998.
  4. In attesa degli accordi del comma 1, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.
  5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

### **Composizione delle delegazioni**

(Articolo 10 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)<sup>42</sup>

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:
  - dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
  - dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
  - da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all' art. 9 (pag. 30)<sup>30</sup>, comma 1, CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Soggetti sindacali](#));
  - dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente CCNL;
3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 (pag.30) ([Soggetti sindacali](#)), CCNL 8.6.2000, I biennio economico non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

---

<sup>41</sup> Comma dell'art. 9 CCNL 8.6.2000 così modificato dall'articolo 8, comma 2, CCNL 3.11.2005.

<sup>42</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 11 CCNL 5.12.1996.

## CAPO III PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

### **Clausole di raffreddamento**

(Articolo 11 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 3, <sup>(pag.18)</sup> ([Contrattazione collettiva integrativa](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico<sup>43</sup>. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

### **Interpretazione autentica dei contratti collettivi**

(Articolo 12 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)<sup>44</sup>

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5 <sup>(pag. 21)</sup> ([Tempi e procedure per la contrattazione integrativa](#)), CCNL 8.6.2000<sup>45</sup> I biennio economico per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

---

<sup>43</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>44</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 13 CCNL 5.12.1996 I biennio economico.

<sup>45</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.



2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

## CAPO IV DIRITTI SINDACALI

### **Diritto di assemblea**

(Articolo 2 CCNL 10.2.2004)

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001 sulle prerogative sindacali.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.
4. ...*omissis*...<sup>46</sup>

### **Contributi sindacali**

(Articolo 3 CCNL 10.2.2004)<sup>47</sup>

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente all'azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'azienda.

---

<sup>46</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' disapplicato l'art. 26 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384".

<sup>47</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 12 CCNL 5.12.1996, I biennio economico.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.
4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono concordate le modalità che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti.
5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni interessate.
6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 CCNL 5.12.1996.....*omissis*...<sup>48</sup>

### **Patronato sindacale**

(Articolo 4 CCNL 10.2.2004)

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 165/2001 o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'azienda.
2. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996..... *omissis*...<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'art. 67, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso art. 67, comma 3".

<sup>49</sup> Il presente comma viene omesso in quanto ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo originario: "E' disapplicato l'art. 33 del D.P.R. 384/1990".

## TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Il contratto individuale di lavoro

**Articolo 13 CCNL 8.6.2000 I biennio economico<sup>50</sup>, articolo 10 CCNL 3.11.2005, come sostituito dall'articolo 24, comma 6 CCNL 3.11.2005, articolo 10, comma 5 CCNL 17.10.2008**

(Articolo 13 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

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 e dal DPCM 25 gennaio 2008 <sup>51</sup>.
2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 16 <sup>(pag. 134)</sup> [\(Assunzioni a tempo determinato\)](#) del CCNL del 5 dicembre 1996<sup>52</sup>, nonché quelle individuate dall'art. 15 *septies* del d.lgs. 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 <sup>(pag. 42)</sup> [\(Tipologie di incarico\)](#) CCNL 8.6.2000 I biennio economico, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;

---

<sup>50</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 14 CCNL 5.12.1996, I biennio economico.

<sup>51</sup> Comma così modificato dall'art. 10, comma 5 del CCNL 17.10.2008.

<sup>52</sup> Articolo sostituito dall'art. 1 del CCNL integrativo del 5.8.1997.

- e. il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
- voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 33 <sup>(pag. 148)</sup>, comma 1, lett. A) CCNL 3.11.2005 ([Struttura della retribuzione](#));
  - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 33 <sup>(pag. 148)</sup> comma 1, lett. B) CCNL 3.11.2005 ([Struttura della retribuzione](#)) ove spettanti;
- f. indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
- g. periodo di prova ove previsto;
- h. sede di destinazione;
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. ...*omissis*...<sup>53</sup>. In ogni caso, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, il dirigente, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall' art. 19 <sup>(pag. 71)</sup> CCNL 8.6.2000 ([Aspettativa](#)) 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...*omissis*...<sup>54</sup>
8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
9. Per i dirigenti del ruolo sanitario 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 dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. Analogamente si procede per i dirigenti degli altri ruoli, ai sensi dell'art. 29 <sup>(pag.50)</sup>, commi 1 e 2,

---

<sup>53</sup> Periodo disapplicato dall'articolo 10, comma 1 del CCNL 3.11.2005 con decorrenza 30 maggio 2004. Il testo originario prevedeva: "Nei contratti individuali di lavoro stipulati per i dirigenti del ruolo sanitario 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".

<sup>54</sup> Eliminato il periodo "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" in conseguenza della disapplicazione disposta dall'art. 10, comma 1 del CCNL 3.11.2005.

[\(Affidamento e revoca degli incarichi di struttura complessa\)](#) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

10. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato, con le modalità del comma 11, con le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 28<sup>(pag. 46)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico [\(Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure\)](#).
11. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.<sup>55</sup>
12. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

### **Periodo di prova**

(Articolo 14 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)<sup>56</sup>

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che - già dirigenti sanitari della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del dlgs 502/1992<sup>57</sup>.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivo prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del dlgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 24<sup>(pag. 69)</sup>, comma 1, [\(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio\)](#) del CCNL 5 dicembre 1996.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

---

<sup>55</sup> Comma così integrato dall'articolo 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005.

<sup>56</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 15 CCNL 5.12.1996 I biennio.

<sup>57</sup> Tale comma ha sostituito il precedente comma 1 dell' art. 15 CCNL 5.12.1996, I biennio economico

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spettano, altresì, al dirigente...*omissis*.....<sup>58</sup>ed i ratei di tredicesima mensilità.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.
9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 19 (pag. 71) ([Aspettativa](#)), del CCNL 8.6.2000. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.
- 10....*Omissis*....<sup>59</sup>

## Ricostituzione del rapporto di lavoro

(Articolo 21 CCNL 10.2.2004)

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento

---

<sup>58</sup> Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6.08.2012 e con la nota n. 40033 dell'8.10.2012. Si riporta, qui di seguito, il testo originario della clausola non più vigente: "..... la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio....".

<sup>59</sup> Sul punto è intervenuto il D.L. n. 158 del 2012 convertito nella legge 189 del 2012 che, nell'integrare l'art. 15, comma 7, del d.lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i., ha previsto il periodo di prova anche per i dirigenti di unità operativa complessa. Si riporta il testo originario del comma omesso: "Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del d.lgs. 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 19, comma 6, CCNL 8.6.2000".

economico iniziale <sup>60</sup>, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell' art. 27 <sup>(pag. 42)</sup>, comma 1, lettere b) e c) ([Tipologie di incarico](#)), del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.
4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è dato al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei Paesi dell'Unione Europea.
5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34 <sup>(pag. 227)</sup> CCNL 10.2.2004 ([Trattamento di fine rapporto](#)).
7. ...omissis...<sup>61</sup>

## CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

(Articolo 10 CCNL 3.11.2005)

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti può essere esclusivo o non esclusivo ...omissis...<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Eliminato il periodo "previsto dalle Tavole 1 e 2 e 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4."

<sup>61</sup> Il presente comma viene omissis in quanto ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo originario : "E' disapplicato l'art. 59 del D.P.R. 761/1979".

2. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo, possono optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 12 <sup>(pag. 41)</sup> ([Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa](#)) del CCNL 3.11.2005.
3. Per i dirigenti del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 48 <sup>(pag. 152)</sup> ([Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria](#)), del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.
4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti <sup>63</sup> e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura<sup>64</sup> stabilita dall'art. 5 <sup>(pag. 155)</sup>, comma 9, ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, a tutti quelli che opereranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'art. 11 <sup>(pag. 233)</sup> comma 4, lettera b) ([Disposizioni particolari](#)), del citato CCNL.
5. Per l'acquisizione delle fasce successive dell'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'art. 5 <sup>(pag. 155)</sup>, commi 5 e 6 ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)), del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.
6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità dei dirigenti del comma 1 nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.
7. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture - negoziano con le équipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli

---

<sup>62</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000".

<sup>63</sup> Disapplicato il periodo "non concorre a formare il monte salari " per effetto dell'art. 11, comma 3 del CCNL 5.6.2010.

<sup>64</sup> La misura è quella individuata dai CCNL vigenti nel tempo. Allo stato, gli importi sono quelli indicati nell'art. 11 CCNL 6.5.2010, II biennio economico.



dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

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

## **Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa**

### **Articolo 12 e articolo 54 CCNL 3.11.2005**

(Articolo 12 CCNL 3.11.2005)

1. Le parti prendono atto che, in prima applicazione, gli effetti della legge 138 del 2004 si producono - in concreto - dal 1 gennaio 2005 dopo l'opzione da parte dei dirigenti già a rapporto esclusivo per il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. Di conseguenza da tale data:
  - il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;
  - l'art. 45 CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;
  - il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 33 <sup>(pag.148)</sup>, comma 1, CCNL 3.11.2005 ([Struttura della retribuzione](#)), ed a tutti i dirigenti che optino dal 1 gennaio 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'[allegato 6](#) <sup>(pag.271)</sup>, tavola 2, CCNL 3.11.2005.
2. Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:
  - i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 39 <sup>(pag.158)</sup>, commi 1 e 2, CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;
  - non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 45 <sup>(pag.182)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#));
  - è inibita l'attività libero – professionale intramuraria;

- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data – costituisce risparmio aziendale.
3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene la retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 48<sup>(pag. 152)</sup> ([Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria](#)), del CCNL 8 giugno 2000 integrato dall'art. 10, comma 3, <sup>(pag.39)</sup> ([Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti](#)) e dall'art. 54 <sup>(pag.261)</sup> del CCNL del 3/11/2005 ([Norme finali](#)). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 5 <sup>(pag. 155)</sup>, commi 5 e 6, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)).

(art. 54 del CCNL del 3 novembre 2005)

1.....*omissis*<sup>65</sup>

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

3.....*omissis*<sup>66</sup>

## CAPO III IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

### Tipologie di incarico

(Articolo 27 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'articolo 4 CCNL 6.5.2010)

---

<sup>65</sup> Si riporta il comma omesso "1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il D.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati – a suo tempo – revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice."

<sup>66</sup> 3. Si riporta il comma omesso "A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole di cui all'art. 12 ed alla presente norma."

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale sono le seguenti:
  - a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario e di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;
  - b) incarico di direzione di struttura semplice. L'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie<sup>67</sup>;
  - c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo. Tale tipo di incarico prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche<sup>68</sup>.
  - d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.
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.
3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche o finanziarie.
4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - nell'ambito del ruolo sanitario si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello e per i dirigenti degli altri ruoli quelle afferenti gli incarichi di cui all'art. 54 (pag. 162), comma 1, fascia a) del CCNL del 5 dicembre 1996 ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)).
5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture di carattere gestionale<sup>69</sup> individuate dall'azienda per l'attuazione di processi

---

<sup>67</sup> Precisazione prevista dall'articolo 4, comma 1, primo alinea (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali) del CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>68</sup> Precisazione prevista dall'articolo 4, comma 1, secondo alinea (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali) del CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>69</sup> Integrazione così stabilita dall'art. 4, comma 5 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali) del CCNL 6.5.2010 integrativo.

organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurati 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.

6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.
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.
8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.
9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base - ove previsto - nella disciplina o professionalità di appartenenza.
10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d), corrispondono per tutti i ruoli, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 54 <sup>(pag. 162)</sup>, comma 1, fascia b) del CCNL del 5 dicembre 1996 ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)) ed a quelli di cui all' art. 55 <sup>(pag. 164)</sup>, comma 1, fasce a) e b) del CCNL del 5 dicembre 1996 ([Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#))...*omissis*...<sup>70</sup>.
- 11....*omissis*...<sup>71</sup>. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45 <sup>(pag. 41)</sup> del CCNL 8.6.2000 I

---

<sup>70</sup> Eliminato il periodo "Per la tabella di corrispondenza si rinvia all'allegato 1" per effetto dell'art. 44, comma 1 del CCNL 10.2.2004".

<sup>71</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa nell'ambito del ruolo sanitario sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo". A decorrere dal 30 maggio 2004, tale clausola non più applicabile nel conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa o di struttura semplice, così come disposto dall'articolo 11 comma 1, lett. C) del CCNL 3.11.2005.

biennio economico<sup>72</sup> ([Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa](#)).

12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 62 (pag. 211) del CCNL 5 dicembre 1996 ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)).

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

(Articolo 6 CCNL 17.10.2008)

1. Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 27 (pag. 42), comma 2 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, gestionali e professionali, sono entrambe funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali vengono ribaditi i seguenti principi:
  - in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'art. 27 (pag.42) ([Tipologie di incarico](#)), del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
  - l'autonomia e la responsabilità professionale del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, vanno salvaguardate

---

<sup>72</sup> L'art. 45 del CCNL dell'8.6.2000 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 12 del CCNL 3.11.2005.

anche ove queste si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata.

4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 29 <sup>(pag.261)</sup> ([Norme finali](#)) del CCNL del 17.10.2008, 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.

## **Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali Criteri e procedure**

**Articolo 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come integrato dall'art. 24, comma 9 CCNL 3.11.2005 e art. 4, comma 2 CCNL 6.5.2010 integrativo**

(Articolo 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico) <sup>73</sup>

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992.
2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza – decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13 <sup>(pag.35)</sup>, comma 11, del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Il contratto individuale di lavoro](#)).
3. Ai dirigenti del comma 1 , dopo cinque anni di attività sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti ai dirigenti ivi indicati, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32 <sup>(pag. 95)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)), <sup>74</sup> su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda

---

<sup>73</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 51 CCNL 5.12.1996, I biennio economico

<sup>74</sup> L'art. 32 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 25 (La verifica e la valutazione dei dirigenti) del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali, anche provvisoriamente, l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup>, comma 7, [\(Tipologie di incarico\)](#) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

5. Ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, decorso il periodo di prova, gli incarichi di cui all'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup>, comma 1, lett. b), c) e d), [\(Tipologie di incarico\)](#) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, sono conferibili con modalità di verifica analoghe, anche temporalmente, a quelle indicate per i dirigenti del ruolo sanitario e definite ai sensi dell'art. 31 <sup>(pag. 96)</sup>, comma 4 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico <sup>75</sup> [\(Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti\)](#). I criteri generali per il conferimento sono quelli previsti dal comma 7.
6. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui all'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup>, [\(Tipologie di incarico\)](#) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la natura del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale<sup>76</sup>. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13 <sup>(pag. 35)</sup>, comma 11, del CCNL 8.6.2000 I biennio economico [\(Il contratto individuale di lavoro\)](#).
7. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:
  - a. Per i dirigenti sanitari, delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 31 <sup>(pag. 96)</sup>, comma 2 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico <sup>77</sup> [\(Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti\)](#) e per gli altri dirigenti delle valutazioni riportate in base alle modalità di verifica di cui al comma 4 dello stesso articolo;
  - b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - c. dell'area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
  - d. delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche

---

75 L'art. 31 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 26 (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti) del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

76 Periodo così integrato dall'articolo 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005.

77 Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 26 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.



in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

e. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

f. del criterio della rotazione ove applicabile.

g. che, data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

8. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei selezionati con i criteri indicati nel comma 9 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.
9. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 7 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 <sup>(pag. 31)</sup>, comma 2, del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Composizione delle delegazioni](#)).
10. Gli incarichi dei commi 1, 3 e 5 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.
11. I dirigenti sanitari il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso. Analogamente si procede per gli altri dirigenti sulla base delle modalità di verifica indicate al comma 5.
12. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 30 <sup>(pag. 100)</sup> del CCNL 3.11.2005, secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati ([Effetti della valutazione negativa dei risultati](#)).

(Articolo 24, comma 9, CCNL 3.11.2005)

...omissis...

9. Con riguardo agli artt. 28 e *...omissis...* del CCNL 8/6/2000 e a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 10 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30 <sup>(pag. 100)</sup>, del CCNL 3.11.2005 ([Effetti della](#)



[valutazione negativa dei risultati](#)). Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29 <sup>(pag. 50)</sup>, comma 3, [\(Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa\)](#) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

...omissis...

(Articolo 10 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'articolo 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000 rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità 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<sup>78</sup>.
2. Resta fermo quanto previsto dall'art. 11, comma 4, CCNL 8.6.2000, II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)) in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

....omissis....

(Articolo 4, comma 2, del CCNL 6.5.2010 integrativo)

...omissis...

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. art. 13 <sup>(pag. 35)</sup> del CCNL 8.6.2000 ([Il contratto individuale di lavoro](#)) come integrato dall'art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'art. 28 <sup>(pag. 46)</sup>, comma 5, del CCNL 8.6.2000 ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)) come integrato dall'art. 24, comma 7 CCNL 3.11.2005.

...omissis...

---

<sup>78</sup> Periodo integrato dall'art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 integrativo.

## Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

**Articolo 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come integrato dal l'art. 10, comma 3 CCNL 17.10.2008 e art. 24, comma 9, CCNL 3.11.2005**

(Articolo 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti ai dirigenti sanitari con le procedure previste dal DPR 484/1997 nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, ed ai dirigenti degli altri ruoli nel limite e con le modalità da definirsi nel medesimo atto, fatto salvo quanto previsto nel periodo transitorio dall'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup>, comma 4, ([Tipologie di incarico](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.
2. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 62 <sup>(pag. 211)</sup>, comma 4, ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)) del CCNL 5 dicembre 1996.
3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. dall'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992 e dall'art. 31 <sup>(pag. 96)</sup> del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#))<sup>79</sup>, per tutti i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 28 <sup>(pag. 46)</sup>, comma 10, ultimo periodo, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)).
4. Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per:
  - il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, indicando i requisiti richiesti - tra i quali - quello dell'esperienza professionale ed il positivo superamento di apposite verifiche con le medesime scadenze di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario. Per gli incarichi di tale tipologia, conferibili a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, l'esperienza professionale dirigenziale non potrà essere inferiore a cinque anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, prestati senza soluzione di continuità<sup>80</sup>. Nel periodo di vigenza del CCNL 8.6.2000, in via alternativa e fatti salvi i processi di mobilità di cui all'art. 20, la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione

---

<sup>79</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 26 CCNL 3.11.2005.

<sup>80</sup> Integrazione disposta dall'art. 10, comma 3 del CCNL 17.10.2008.

manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle aziende, nell'ambito dei criteri di cui al presente comma. Sono fatti salvi gli incarichi già conferiti ai sensi dell'art. 54 <sup>(pag.162)</sup>, lett. a), del CCNL 5.12.1996 ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)).

- la conferma degli incarichi stessi ai dirigenti di tutti i ruoli, tenendo conto delle verifiche che per i dirigenti del ruolo sanitario sono quelle previste dall'art. 31 <sup>(pag.96)</sup>, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) e per tutti gli altri quelle individuate ai sensi della stessa norma, comma 4. I criteri dell'art. 28 <sup>(pag.46)</sup>, comma 7, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)), sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
  - la revoca, connessa all'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite, che avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 34 <sup>(pag. 100)</sup> del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Effetti della valutazione negativa dei risultati](#))<sup>81</sup>.
5. I criteri del comma 4, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 <sup>(pag. 31)</sup>, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Composizione delle delegazioni](#)).
  6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento – prevedibili per tutti i ruoli - sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del dlgs. 502/1992.
  7. Gli incarichi interni di direttore di distretto – ove di struttura complessa – sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'art. 3 sexies del dlgs 502/1992.

(Articolo 24 CCNL 3.11.2005 )

...omissis...

9. Con riguardo ...omissis... all'art. 29 <sup>(pag.50)</sup>, ([Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa](#)) del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 10 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30 <sup>(pag.100)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Effetti della](#)

---

<sup>81</sup> Tale articolo è stato disapplicato dall'art. 30 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

[valutazione negativa dei risultati](#)). Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'art. 29 <sup>(pag.50)</sup>, comma 3, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa](#)). L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

...omissis...

## Sostituzioni

**Articolo 18 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 11 CCNL 3.11.2005, art. 37, comma 4, CCNL 10.2.2004**

(Articolo 18 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
  - a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27<sup>(pag.42)</sup> ([Tipologie di incarico](#)), del CCNL 8.6.2000, I biennio economico con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
  - b) valutazione comparata del curriculum prodotto dai dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali, ai sensi della vigente normativa concorsuale, l'accesso è riservato a più categorie professionali, riguarda tutti gli addetti<sup>82</sup>.
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice .

---

<sup>82</sup> Comma così sostituito dall'art. 11 comma 1), lett. A) del CCNL 3.11.2005.

4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del d.lgs. 502/92. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.
5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 71 del dlgs 29/1993 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.
6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16<sup>(pag.134)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996 ([Assunzioni a tempo determinato](#)). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del d.lgs. 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31<sup>(pag.96)</sup>, del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)).
7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza dei quattro ruoli. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1 e 2 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05<sup>83</sup> e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52<sup>84</sup>. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 50<sup>(pag.189)</sup> CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) o di quello dell'art. 52<sup>(pag.205)</sup> del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)), per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

---

<sup>83</sup> Importo così aggiornato dall'art. 11 comma 1), lett. B) del CCNL 3.11.2005.

<sup>84</sup> Vedasi nota precedente.

8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.
9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'art. 55 del DPR. 384/1990. Nel medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 10 <sup>(pag.31)</sup>, comma 2 ([Composizione delle delegazioni](#)), del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

(Articolo 37, comma 5 CCNL 10.2.2004)

...omissis...

5. Ai fini della corretta applicazione dell'art.18 <sup>(pag.52)</sup>, comma 6, ultimo periodo ([Sostituzioni](#)) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, il dirigente di struttura complessa in distacco sindacale nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante al quinquennio, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro. Le due frazioni di incarico si cumulano.

...omissis...

## **Norma transitoria per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello**

(Articolo 30 CCNL 8.6.2000 I biennio economico e art. 37, comma 4 CCNL 10.2.2004)

...omissis...<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. " I dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello che alla data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale, ma al termine indicato dall'art. 15 abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo, entro il 30 aprile 2000 possono chiedere di essere sottoposti a verifica per l'attività svolta nell'ultimo quinquennio.
2. La verifica è disposta dall'azienda entro il 30 giugno 2000 ed è svolta sulla base dei criteri indicati dagli artt. 28, comma 7 e 29, comma 4 - secondo alinea - entro il 31 dicembre 2000. La verifica è effettuata da parte della Commissione prevista dall'art. 15 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 e successive modifiche.
3. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare, dall'art. 39, comma 1 ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.
4. In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all' art. 39, comma 4, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.
5. In caso di esito negativo della verifica ai dirigenti predetti, dal 1 gennaio 2001, è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 39, comma 1, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.
6. I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2000, al termine del quale si applica il comma 5.
7. I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il termine del 14 marzo 2000, sono confermati nell'incarico sino al 30 giugno 2000. Nei loro confronti trova

## CAPO IV ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO<sup>86</sup>

### Orario di lavoro dei dirigenti

(Articolo 14 CCNL 3.11.2005)<sup>87</sup>

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1 lett. B) (pag.23) ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)), CCNL 3.11.2005, in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 62, comma 6 (pag. 211) ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)), del CCNL 5 dicembre 1996, nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'art. 62, comma 6 (pag. 211) ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)), del CCNL 5 dicembre 1996, citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi, tecnici e professionali per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali correlate all'incarico affidato

---

*applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 50".*

*Precisazione contenuta nell'art. 37, comma 4 del CCNL 10.2.2004 "Esclusivamente i dirigenti sanitari di ex II livello che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto di lavoro esclusivo e che, a tale data, si trovavano in aspettativa per mandato elettorale, sindacale o per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale o, qualora previsto, di direttore dei servizi sociali, ove non abbiano inoltrato la domanda per essere sottoposti alla verifica nei termini previsti dall'art. 30 del CCNL dell'8 giugno 2000, possono, in via eccezionale, chiederla entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto. La verifica avviene entro due mesi dal rientro in servizio ed, ove ciò sia già avvenuto, entro i due mesi successivi alla domanda. In tale ultimo caso, se ha già trovato applicazione il comma 6 dell'art. 30 e la verifica è positiva, l'incarico conferito prosegue sino al compimento del settimo anno compreso il periodo già effettuato. Qualora la verifica non sia positiva si applica il comma 5 dell'art. 30. In mancanza di presentazione della domanda da parte dei soggetti destinatari della presente clausola, rimane impregiudicata l'applicazione dell'art. 30 del citato contratto".*

<sup>86</sup> In proposito occorre tener presente i vincoli posti dalle disposizioni legislative per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea riportati nell'articolo 14 della legge comunitaria n. 161 del 30 ottobre 2014.

<sup>87</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 16 CCNL 8.6.2000, che a sua volta aveva sostituito l'art. 17 CCNL 5.12.1996, I biennio economico.



e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 62 <sup>(pag. 211)</sup> ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)), del CCNL 5 dicembre 1996.
4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, l'ECM ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 22, <sup>(pag. 65)</sup> comma 1, primo alinea ([Assenze retribuite](#)), 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.
5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, previste per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal comma precedente, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente al fine di ridurre le liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e sanitari definiti con le medesime procedure. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.
6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 5, <sup>(pag. 25)</sup> comma 1, lettera g) ([Coordinamento regionale](#)), del CCNL 3.11.2005<sup>88</sup> ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 55, <sup>(pag. 238)</sup> comma 2 ([Tipologie di attività libero professionali](#)), del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, in base al regolamento adottato con le procedure dell'art. 4, <sup>(pag. 18)</sup> comma 2, lett. G) ([Contrattazione collettiva integrativa](#)), del CCNL 3.11.2005. La misura della tariffa oraria da erogare, per tali prestazioni, è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale di

---

<sup>88</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 5 CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.



cui all'art. 55, <sup>(pag. 238)</sup> comma 2 ([Tipologie di attività libero professionali](#)), del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipes pluriprofessionali, ai sensi dell'art. 16 <sup>(pag.58)</sup> ([Servizio di guardia](#)), del CCNL 3.11.2005. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.
8. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 .
9. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 <sup>(pag. 58)</sup> ([Servizio di guardia](#)) e 17 <sup>(pag. 59)</sup> ([Pronta disponibilità](#)), del CCNL 3.11.2005.
10. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'art. 16 del CCNL 8 giugno 2000.

### **Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa**

(Articolo 15 CCNL 3.11.2005)<sup>89</sup>

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 14 <sup>(pag. 55)</sup> ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)), del CCNL 3.11.2005, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 62, <sup>(pag. 211)</sup> comma 4 ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)), del CCNL 5 dicembre 1996, nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.
2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie

---

<sup>89</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 17 CCNL 8 .6.2000 che, a sua volta, ha disapplicato l'art. 17 CCNL 5.12.1996.

attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

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

## Servizio di guardia

(Articolo 16 CCNL 3.11.2005)

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, <sup>(pag. 23)</sup> comma 2, lett. B) ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)), del CCNL 3.11.2005, mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.
2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro...*omissis*...<sup>90</sup>. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 <sup>(pag. 238)</sup> ([Tipologie di attività libero professionali](#)) <sup>91</sup>, CCNL 3.11.2005.
3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.
4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'art. 9, comma 1, lett. g), CCNL 3.11.2005 <sup>(pag. 25)</sup> ([Coordinamento regionale](#))<sup>92</sup>, le parti a titolo esemplificativo rinviano [all'Allegato 2](#) <sup>(pag. 306)</sup> CCNL 3.11.2005<sup>93</sup> per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa tenuto conto delle attività di competenza della presente area.
5. ...*omissis*...<sup>94</sup>
6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 18 del CCNL 5 dicembre 1996.

---

<sup>90</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 - 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di lavoro possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 50 ovvero con recupero orario".

<sup>91</sup> L'art. 18 integra l'art. 55 (Tipologie di attività libero professionali) del CCNL dell' 8.6.2000.

<sup>92</sup> L'art. 9 del CCNL 3.11.2005, è stato disapplicato e sostituito dall'art. 5 del CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.

<sup>93</sup> L'Allegato 2 CCNL 3.11.2005 corrisponde all'allegato n. 9 della presente Raccolta sistematica

<sup>94</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "In coerenza con quanto previsto dall'art. 9 comma 1 lett. g) e h) e con la finalità di valorizzare le aree del disagio le parti si impegnano altresì a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del II biennio economico 2004 - 2005, previo monitoraggio del numero delle guardie effettivamente svolte presso le aziende ed enti da effettuarsi a cura dell'ARAN, entro un mese dalla sigla dell'ipotesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi".

## Pronta disponibilità

(Articolo 17 CCNL 3.11.2005, come modificato dall'art. 16, comma 6 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure cui all'art. art. 6, <sup>(pag. 23)</sup> comma 1 lett. b) del CCNL del 3/11/2005 ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)), nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
2. Il servizio di pronta disponibilità è sostitutivo dei servizi di guardia.
3. Sulla base del piano del comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità.....*omissis*...<sup>95</sup> i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure di cui al comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità ovvero se, in relazione, alla dotazione organica possa essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.
4. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi ed è organizzato utilizzando di norma dirigenti della stessa unità operativa e disciplina tenuto conto delle attività di appartenenza della presente area.
5. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese.
6. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.
7. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

---

<sup>95</sup> Eliminata la parola "*esclusivamente*" per effetto della disposizione contenuta nell'art. 16, comma 6 del CCNL 6.5.2010 integrativo.

8. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 9 <sup>(pag.203 )</sup> CCNL 6.5.2010 biennio economico 2008-2009 ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro](#)).
9. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'art. 9, <sup>(pag. 25)</sup> comma 1, lettera h) CCNL 17.10.2008 ([Coordinamento regionale](#))<sup>96</sup> sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.
10. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996.

### Lavoro notturno

(Articolo 7 CCNL 10.2.2004)

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti sanitari tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 28 <sup>(pag.79 )</sup> ([Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica](#)), del CCNL 5 dicembre 1996, che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art. 8 <sup>(pag. 219)</sup> ([Indennità per servizio notturno e festivo](#)), CCNL 10.2.2004.
5. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

---

<sup>96</sup> Il riferimento vigente è all'art. 5 CCNL 17.10.2008

## Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero<sup>97</sup>

(Articolo 7 CCNL 17.10.2008)

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, <sup>(pag. 18)</sup> comma 4 ([Contrattazione collettiva integrativa](#)), del CCNL del 3 novembre 2005 modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.
2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.
4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, <sup>(pag. 25)</sup> lett. I ([Coordinamento regionale](#)), del CCNL del 17.10.2008.
5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, <sup>(pag. 55)</sup> comma 7, ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)) del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.
6. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del CCNL del 17.10.2008.

---

<sup>97</sup> Vedi nota n. 86

## CAPO V INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

### Ferie e festività

**Articolo 20 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, art. 24 CCNL 3.11.2005, articolo 16, comma 1 CCNL 6.5.2010 integrativo**

(Articolo 20 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

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](#) <sup>(pag.275)</sup> n. 3<sup>98</sup>.
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 purché 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. 22 <sup>(pag.65)</sup> [\(Assenze retribuite\)](#), del CCNL 5.12.1996, conserva il diritto alle ferie.

---

<sup>98</sup> Precisazioni contenute nell'articolo 24, comma 3 del CCNL 3.11.2005: "Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL (dal 4.11.2005, ndr.), le parti, con riferimento all'art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nella tabella n. 3 che, dalla medesima data sostituisce la tabella n. 3 del CCNL 5 dicembre 1996". La Tabella 3 CCNI 3.11.2005, nella presente Raccolta sistematica, è riportata all' [Allegato 3](#).

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile <sup>99</sup>. Esse sono fruito, 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.
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, ...*omissis*...<sup>100</sup>; 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 dell'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. ...*omissis*...<sup>101</sup>

## Determinazione dei compensi per ferie non godute

(Articolo 5 CCNL 10.2.2004)

1. ...*omissis*...<sup>102</sup>
2. Nei casi di mobilità volontaria, il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda<sup>103</sup>.

---

<sup>99</sup> Eliminato il periodo "salvo quanto previsto nel comma 13" per effetto dell'articolo 5, comma 8 del D.L. 95/2012 convertito nella Legge n.135/2012.

<sup>100</sup> E' stata omessa la parte che prevedeva la corresponsione dell'indennità di trasferta in quanto quest'ultima è stata soppressa dall'art. 1, comma 213, della legge n. 266/2005. Si riporta il precedente testo: "Nonché dell'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio".

<sup>101</sup> Comma disapplicato per effetto dell'articolo 5, comma 8 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95 convertito in Legge 7.8. 2012, n. 135. Il testo originario così recitava: "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.35".

<sup>102</sup> Comma disapplicato per effetto dell'articolo 5, comma 8 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95 convertito in Legge 7.8. 2012, n. 135. Il testo originario così recitava: "Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 26 comma 2, lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 26."

## Disposizioni particolari e conferme

(Art. 16, comma 1 CCNL 6.5.2010)

...omissis...<sup>104</sup>

### Riposo settimanale

**Articolo 21 CCNL 5.12.1996, articolo 6 CCNL 10.2.2004, articolo 24, comma 1 CCNL 3.11.2005, articolo 28 CCNL 17.10.2008**

(Articolo 21 CCNL 5.12.1996)

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui agli artt. 14 <sup>(pag.55)</sup> e 15 <sup>(pag.57)</sup> ([Orario di lavoro dei dirigenti](#) e [Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa](#)), del CCNL 3.11.2005, 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 tal numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.
2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, 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 né 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.

(Articolo 6 CCNL 10.2.2004)

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL 5 dicembre 1996... L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 16, <sup>(pag.58)</sup> comma 1, del CCNL 3.11.2005 ([Servizio di guardia](#)), da effettuarsi entro

---

<sup>103</sup> Eliminato il periodo "*, salvo diverso accordo tra l'azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma 1.*" per effetto dell'articolo 5, comma 8 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95 convertito in Legge 7.8. 2012, n. 135.

<sup>104</sup> La precisazione prevista dall'articolo 16, comma 1 del CCNL 6.5.2010 è disapplicata per effetto dell'articolo 5, comma 8 del Decreto Legge 6.7.2012, n. 95 convertito in Legge 7.8. 2012, n. 135. Il testo originario così recitava: "*Si conferma che la 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. 20, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.*"



trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione – per i soli dirigenti sanitari - del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

(Articolo 24, comma 3, CCNL 3.11.2005)

...omissis...

3. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL, le parti, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate [nell'allegato n. 3](#) <sup>(pag.275)</sup>, che dalla medesima data sostituisce la tabella n. 3 CCNL 5.12.1996.<sup>105</sup>

...omissis...

(Articolo 28, comma 1, CCNL 17.10.2008)

Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL. In particolare sono confermate le disposizioni in materia di riposo settimanale contenute nell'art. 21 <sup>(pag.64)</sup> ([Riposo settimanale](#)) del CCNL del 5 dicembre 1996 e nell'art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004.

## Assenze retribuite

**Art. 22 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 14 CCNL 10.2.2004, articolo 24, comma 1 CCNL 3.11.2005, articolo 28, comma 3 CCNL 17.10.2008**

(Articolo 22 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- b) lutti per coniuge, convivente stabile<sup>106</sup>, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

---

<sup>105</sup> L'allegato 3 CCNL 3.11.2005, che sostituisce la tabella n. 3 del CCNL 5 dicembre 1996, corrisponde all'allegato 3 della presente Raccolta sistematica. Nel testo originario della clausola in esame, per un mero errore materiale, il riferimento era alla tabella allegato 4.

<sup>106</sup> Disposizione prevista dall'art. 14, comma 2 del CCNL 10.2.2004.

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

I dirigenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.<sup>107</sup>

Le assenze retribuite di cui alla lettera c) sono godute in misura corrispondente al numero di 18 ore complessive all'anno<sup>108</sup>.

Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità<sup>109</sup>.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento<sup>110</sup>.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella [allegato 3 del CCNL 5.12.1996](#) (pag.275)<sup>111</sup>.
5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie<sup>112</sup>.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.<sup>113</sup>
7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi

---

<sup>107</sup> Precisazione contenuta nell'art. 14, comma 1 del CCNL 10.2.2004.

<sup>108</sup> Comma così integrato dall'articolo 28, comma 3 del CCNL 17.10.2008.

<sup>109</sup> Comma così integrato dall'articolo 24, comma 1, primo alinea del CCNL 3.11.2005.

<sup>110</sup> Precisazione introdotta dall'articolo 14, comma 3 del CCNL 10.2.2004.

<sup>111</sup> Nella presente Raccolta il riferimento alla tabella allegato 3 del CCNL 5.12.1996 deve intendersi all'allegato 3.

<sup>112</sup> In materia di permessi per handicap è intervenuto il D.Lgs. n. 119 del 2011 (artt. 3, 4 e 6), in attuazione dell'art. 23 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro). Si richiamano al riguardo anche le circolari del Dipartimento funzione pubblica n. 13/2010, n. 2/2011 e n. 1/2012.

<sup>113</sup> Comma così integrato dall'articolo 24, comma 1, secondo alinea del CCNL 3.11.2005.

organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari<sup>114</sup>.

8. Omissis .....<sup>115</sup>

## Congedi per eventi e cause particolari

(Articolo 14 CCNL 10.2.2004)

1. I dirigenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge 53/2000, trova invece applicazione la generale disciplina dei permessi di lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 22 <sup>(pag.65)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996 ([Assenze retribuite](#)).
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 22 <sup>(pag.65)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996 ([Assenze retribuite](#)), con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

## Assenze per malattia

**Articolo 23 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 9 CCNL 10.2.2004, articolo 24, comma 16, CCNL 3.11.2005**

(Articolo 23 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.
2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di

---

<sup>114</sup> Comma così integrato dall'articolo 24, comma 1, terzo alinea del CCNL 3.11.2005.

<sup>115</sup> Norma che ha esaurito i suoi effetti. Si riporta il testo originario "Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto".

stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:
  - a) intera retribuzione <sup>116</sup>di cui alla tabella [allegato n. 3 CCNL 5.12.1996](#) (pag. 275) <sup>117</sup>, per i primi 9 mesi di assenza;
  - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- 6 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole. <sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> In materia di trattamento economico delle assenze per malattia, la disciplina contrattuale è integrata dalle disposizioni contenute nell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008.

<sup>117</sup> L'Allegato 3 CCNL 5.12.1996 è stato sostituito dall'Allegato n.3 CCNL 3.11.2005, che nella presente raccolta sistematica corrisponde al n. 3. Anche l'Allegato 1 della presente Raccolta riguarda le assenze per malattia (ex Allegato n.4 CCNL 5.12.1996).

<sup>118</sup> Comma così aggiunto dall'articolo 9 del CCNL 10.2.2004.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'Azienda o Ente, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.
8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge<sup>119</sup>.
9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dirigente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

(Articolo 24, comma 16, CCNL 3.11.2005)

.....*omissis*.....

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

.....*omissis*.....

## **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**

(Articolo 24 CCNL 5.12.1996)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 23,

---

<sup>119</sup> Il comma in esame deve essere applicato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 55-septies (controlli sulle assenze) del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009. Le fasce di reperibilità sono indicate dal Decreto 18 dicembre 2009, n. 206 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ai sensi del citato art. 55-septies, comma 5/bis.

(pag.67) commi 1 e 2 ([Assenze per malattia](#)), del CCNL 5.12.1996. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lettera a) ([Assenze per malattia](#)), del CCNL 5.12.1996.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 23 ([Assenze per malattia](#)), del CCNL 5.12.1996. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. ...omissis...<sup>120</sup>.

### Servizio militare<sup>121</sup>

(Articolo 26 CCNL 5.12.1996, come integrato dall'art. 24, comma 4 CCNL 3.11.2005)

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per chiamata alle armi secondo la disciplina dell'art. 22 della legge n. 958 del 1986. Durante tale periodo, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.
2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.
3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.
4. ...omissis...<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> Questo comma si ritiene non più applicabile ai sensi dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 che ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Dall'applicazione del presente decreto sono esclusi solo il personale addetto al soccorso e alla sicurezza pubblica. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Il precedente testo così recitava: *"Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo"*.

<sup>121</sup> Tale articolo va applicato in coerenza con l'art. 22 della legge 24.12.1986, che ha abrogato il servizio di leva obbligatorio.

<sup>122</sup> Comma disapplicato per effetto dell'abrogazione dell'articolo 22 della legge 24.12.1986, n. 958 ad opera del D. Lgs. 15.3.2010, n. 66. Il testo originario così recitava: *"Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958 e successive modificazioni ed integrazioni"*.

5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215.<sup>123</sup>

## Aspettativa

(Articolo 10 CCNL 10.2.2004<sup>124</sup>, coma integrato dall'articolo 24, comma 15, CCNL 3.11.2005)

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Ai fini del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23<sup>(pag.67)</sup> e 24<sup>(pag.69)</sup> ([Assenze per malattia](#) e [Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#)), del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi - pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità - sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità

---

<sup>123</sup> Comma così aggiunto dall'articolo 24, comma 4 del CCNL 3.11.2005.

<sup>124</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 19 CCNL 8.6.2000, I biennio economico e l'art. 27 CCNL 5.12.1996



sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 35 <sup>(pag.123121)</sup> ([Recesso dell'azienda o ente](#)), del CCNL 5 dicembre 1996.

8. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:
- a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg, del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;
  - b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 18 <sup>(pag.52)</sup> commi 1 o 5, del CCNL 8 giugno 2000([Sostituzioni](#));<sup>125</sup>
  - c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G. U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.
9. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.
10. Il presente articolo sostituisce l'art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto...*omissis*...<sup>126</sup> .

---

<sup>125</sup> Lettera così sostituita dall'art. 24, comma 15 del CCNL 3.11.2005.

<sup>126</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "..... Si conferma la disapplicazione dell'art. 47 del D.P.R. 761/1979".



## Altre aspettative previste da disposizioni di legge

### Articolo 11 CCNL 10.2.2004, come integrato dall'articolo 16, comma 4, CCNL 6.5.2010 integrativo

(Articolo 11 CCNL 10.2.2004)

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. 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. 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 disposizioni regionali in materia.<sup>127</sup> 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.
2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001<sup>128</sup>.
3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.
5. Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di

---

<sup>127</sup> Periodo così integrato dall'articolo 16 comma 4 CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>128</sup> Di recente la disciplina in materia di aspettativa per dottorato di ricerca (art. 2 della Legge n. 476 del 1984) è stata modificata dalla Legge n. 240 del 2010 e successivamente dal D.Lgs. n. 119 del 2011.

almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

6. ...*omissis*...<sup>129</sup>

## Congedi dei genitori

(Articolo 15 CCNL 10.2.2004)<sup>130</sup>

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. 151/2001<sup>131</sup>.
2. Oltre a quanto previsto dalla legge di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue :
  - a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del d.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile ...*omissis*....<sup>132</sup>, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento;
  - b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino;
  - c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall'art. 32, comma 1 lett. a) del d. lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. a) del presente comma;

---

<sup>129</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo decorre dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto"

<sup>130</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 25 CCNL 5.12.1996.

<sup>131</sup> Il D.Lgs. n. 151 del 2001, richiamato nell'articolo in esame, è stato recentemente modificato dal D.Lgs. n. 119 del 2011. Con riferimento a quest'ultimo si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2012.

<sup>132</sup> Il riferimento originario era alle "tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000" ormai superato dai successivi CCNL. Per l'individuazione della retribuzione fissa mensile confrontare l'istituto "Retribuzione e sue definizioni" Il testo omissis è il seguente: ".....di cui alle tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000."

- d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47<sup>133</sup> del d.lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. c);
- e) i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
- f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'art. 32, comma 1 del d.lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione;
- g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro;
- h) in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 41 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e per l'intera durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.
4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 25 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

---

<sup>133</sup> Eliminato il periodo "comma 4" a seguito della correzione per mero errore materiale effettuata dall'ARAN con nota prot. 5511 del 14.7.2004.

## Congedi per la formazione

(Articolo 19 CCNL 10.2.2004)

1. Al fine di consentire la partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre aziende ed enti del comparto ai sensi dell'art. 11, comma 4, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, <sup>(pag.18)</sup> comma 2, lett. C) CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Contrattazione collettiva integrativa](#))<sup>134</sup>, individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del dirigente, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.
6. Al dirigente, durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 <sup>(pag.67)</sup> ([Assenze per malattia](#)) e 24 <sup>(pag.69)</sup> ([Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#)) del CCNL 5 dicembre 1996.

---

<sup>134</sup> Tale articolo è stato sostituito e disapplicato dall'art. 4 CCNL 3.11.2005.

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.
8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del CCNL 10.2.2004 si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000.

## **Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche**

(Articolo 12 CCNL 10.2.2004)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcoolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
  - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, <sup>(pag.67)</sup> comma 6 ([Assenze per malattia](#)), del CCNL 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, <sup>(pag.71)</sup> comma 8, lett. c) CCNL 10.2.2004 ([Aspettativa](#)), nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. ...*omissis*...<sup>135</sup>.

## **Tutela dei dirigenti portatori di handicap**

(Articolo 13 CCNL 10.2.2004)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
  - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, <sup>(pag.67)</sup> comma 6 ([Assenze per malattia](#)), del CCNL 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 10, <sup>(pag.71)</sup> comma 8, lett. c) ([Aspettativa](#)), del CCNL 10.2.2004 nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il

---

<sup>135</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' disapplicato l'art. 21 del D.P.R. 384/1990".

dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

4. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.
5. ...*omissis*...<sup>136</sup>

### **Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica**

(Articolo 28 CCNL 5.12.1996)

1. Nei confronti del Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché del I livello del ruolo sanitario, riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'azienda o ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'azienda od ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il Dirigente di cui al comma 1 sia in grado di svolgere.
3. Qualora non si rinvengano nell'ambito del ruolo di appartenenza incarichi ai quali il citato Dirigente possa essere adibito, il medesimo, a domanda, può essere assegnato ad un incarico dirigenziale di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i Dirigenti di II livello dirigenziale del ruolo sanitario, che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 57<sup>137</sup>, comma 11<sup>(pag.100)</sup> CCNL 5.12.1996 ([Effetti della valutazione negativa dei risultati](#)), in caso di mancato rinnovo dell'incarico.
5. Qualora per i Dirigenti di cui al 1 comma e per quelli di II livello del ruolo sanitario non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 23<sup>(pag.67)</sup> CCNL 5 dicembre 1996 ([Assenze per malattia](#)).

---

<sup>136</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' disapplicato l'art. 22 del D.P.R. 384/1990"

<sup>137</sup> Il riferimento vigente è all'art. 30, comma 6 del CCNL del 3.11.2005.

## CAPO VI FORMAZIONE

### **Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata**

**Articolo 32 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articolo 9 CCNL 5.12.1996, II biennio economico, articoli 18 e 20 CCNL 10.2.2004**

(Articolo 32 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del Dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.
2. L'azienda o l'ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione dei Dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo, nel quale - per i dirigenti del ruolo sanitario - confluiscano anche le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 66<sup>138</sup>, comma 6 (pag.237) CCNL 5.12.1996 ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)).
3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 4 (pag.18) CCNL 8.6.2000<sup>139</sup> ([Contrattazione collettiva integrativa](#)), realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei Dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.
4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i Dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero, al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 54, (pag.162) comma 1 lett. b), ([Incarichi di direzione di](#)

---

<sup>138</sup> Articolo è stato sostituito dall'art. 54 CCNL 8.6.2000, attualmente vigente.

<sup>139</sup> Il riferimento vigente è all'art. 4 CCNL 3.11.2005.



struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario, e art. 55 <sup>(pag.164)</sup> (Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario), del CCNL 5.12.1996.

5. ...*omissis*... <sup>140</sup>
6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai Dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso all'art. 22 <sup>(pag.65)</sup> (Assenze retribuite), CCNL 5.12.1996, senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.
7. ...*omissis*... <sup>141</sup>
8. La partecipazione dei Dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
  - a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;
  - b) corsi di formazione professionale postbase previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui al citato art. 6, comma 3;
  - c) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
  - d) formazione di base e riqualificazione del personale.
9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai Dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

(Articolo 18 CCNL 10.2.2004)

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 32 CCNL 5.12.1996, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. Nell'ambito della formazione rientra la

---

<sup>140</sup> Comma disapplicato dall'articolo 20, comma 5, del CCNL 10.2.2004. Il testo originario così recitava: "È confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 45 del dpr 20.12.1979 n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui spetta di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al Dirigente compete la retribuzione di cui agli artt. 39 (correzione apportata dall'art. 9, comma 1 del CCNL 5.12.1996 II Biennio economico), 54 e 55 con esclusione comunque delle indennità correlate ad effettiva presenza in servizio o alla retribuzione di risultato".

<sup>141</sup> Comma disapplicato dall'articolo 20, comma 5, del CCNL 10.2.2004. Il testo originario così recitava: "Nell'aggiornamento tecnico scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del D.P.R. 761 del 1979, così come modificato dal comma 5". <sup>141</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente di cui all'art. 16 bis e seguenti del d.lgs 502 del 1992, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'art. 4, <sup>(pag.18)</sup> comma 2, lett. C), CCNL 3.11.2005 ([Contrattazione collettiva integrativa](#))<sup>142</sup>.

2. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16 bis e seguenti del d.lgs. 502 del 1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.
3. Al fine di favorire, con ogni possibile strumento, il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 <sup>(pag.76)</sup> ([Congedi per la formazione](#)) e 20 <sup>(pag.84)</sup> ([Comando Finalizzato](#)), del CCNL 10.2.2004, per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.
4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995 integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni. Per i dirigenti del ruolo sanitario al fondo per la formazione confluiscono anche le altre risorse previste all'art. 32 CCNL 5.12.1996, citato al comma 1, qualora confermate in contrattazione integrativa, sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'art. 57 <sup>(pag.241)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi](#)).

## Formazione ed ECM

(Articolo 23 CCNL 3.11.2005)

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 32 <sup>(pag.80)</sup> ([Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata](#)), del CCNL 5 dicembre 1996 e art. 18, <sup>(pag.81)</sup> ([Formazione](#)) del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D. lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

---

<sup>142</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, <sup>(pag.18)</sup> comma 2, lett. C) ([Contrattazione collettiva integrativa](#)), del CCNL 3.11.2005. Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.
3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. art. 17, <sup>(pag.92)</sup> comma 4 ([Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza](#)), del CCNL 10 febbraio 2004, ivi comprese quelle eventualmente stanziati dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 32 <sup>(pag.80)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996 ([Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata](#)), come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 2 circa l' acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D. lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.
5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 <sup>(pag.46)</sup> ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)) e 29, <sup>(pag.50)</sup> ([Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa](#)) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.
6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.
7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti

o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

## Comando Finalizzato

(Articolo 20 CCNL 10.2.2004, come modificato dall'art. 24, comma 17, CCNL 3.11.2005)

1. Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10, <sup>(pag.71)</sup> [\(Aspettativa\)](#) CCNL 10.2.2004.
3. In relazione all'interesse dell'azienda stessa che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, all'azienda spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento...  
...omissis.....<sup>143</sup>.
4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
5. Sono disapplicati ..omissis...<sup>144</sup> nonché i commi 5 e 7 dell'art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996 e l'art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8.6.2000.

---

<sup>143</sup> E' stata omessa la parte che prevedeva la corresponsione dell'indennità di trasferta in quanto quest'ultima è stata soppressa dall'art. 1, comma 213, della legge n. 266/2005. Si riporta il precedente testo, che era stato introdotto dall'art. 24, comma 17, CCNL 3.11.2005. "e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi". Vedasi anche nota riferita a tale istituto (Trattamento di trasferta).

<sup>144</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "[Sono disapplicati] ..... i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979.....".

## CAPO VII ASSEGNAZIONE TEMPORANEA E MOBILITA'

### Comando

**Articolo 21 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 20 CCNL 10.2.2004 e articolo 24, comma 17 CCNL 3.11.2005**

(Articolo 21 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.
2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.
3. Il posto lasciato disponibile dal dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.
4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dirigente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.
5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dirigente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.
6. ...*omissis*...<sup>145</sup>
7. ...*omissis*...<sup>146</sup>.
8. ...*omissis*...<sup>147</sup>.
9. ...*omissis*...<sup>148</sup>.

---

<sup>145</sup> Comma disapplicato dall'art. 20, comma 5, CCNL 10.2.2004 così come modificato dall'art. 24, comma 17, del CCNL 3.11.2005.

<sup>146</sup> Vedasi nota precedente.

<sup>147</sup> Vedasi nota precedente.

<sup>148</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979".

## Mobilità interna

(Articolo 16 CCNL 10.2.2004)

1. Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 27 <sup>(pag.42)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 13, commi 9 e 12 <sup>(pag.35)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Il contratto individuale di lavoro](#)) dello stesso contratto.
2. La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'art. 28 <sup>(pag.46)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)).
3. Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte con l'istituto della sostituzione di cui all'art. 18 <sup>(pag.52)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Sostituzioni](#)).
4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione tra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito.....omissis <sup>149</sup>
5. Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 18 commi 1 e 2 <sup>(pag.52)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Sostituzioni](#)), le aziende possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato art. 18 <sup>(pag.52)</sup> comma 8 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Sostituzioni](#)).

---

<sup>149</sup> E' stata omessa la parte che prevedeva la corresponsione dell'indennità di trasferta in quanto l'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005 ha soppresso tale indennità. Si riporta il precedente testo: "Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'art. 32 CCNL 10.2.2004 per la durata dell'assegnazione provvisoria". Vedasi anche nota relativa a tale istituto (Trattamento di trasferta).

6. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dagli articoli 30, comma 1<sup>(pag. 89)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996 e art. 40, <sup>(pag.166)</sup> comma 8, del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Accordi di mobilità](#) e [La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)), nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 2, lettera F) <sup>(pag.18)</sup> CCNL 3.11.2005 ([Contrattazione collettiva integrativa](#))<sup>150</sup>.
7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 13, comma 12<sup>(pag.35)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Il contratto individuale di lavoro](#)), previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.
8. ...omissis...<sup>151</sup>.

### Mobilità volontaria <sup>152</sup>

#### Articolo 20 CCNL 8.6.2000 I biennio economico e art. 63, comma 4 CCNL 8.6.2000, I biennio economico

(Articolo 20 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dirigente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso.
2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di tre mesi.
3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lettere b), c) o d)<sup>(pag.42)</sup> CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 28,

---

<sup>150</sup> Sulla materia occorre fare presente quanto previsto dall'art. 9, comma 32 del D.L. 78 del 2010 convertito nella Legge n.122 del 2010.

<sup>151</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. IL testo originario così recitava: "Sono disapplicati l'art. 39 del D.P.R. 761/1979 e l'art. 81 del D.P.R. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto".

<sup>152</sup> In materia di mobilità, si fa presente che l'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001 è stato modificato dall'art. 49 del D.Lgs. n. 150 del 2009, dall'art. 1, comma 19, del D.L. n. 138 del 2011, convertito dalla Legge n. 148 del 2011, nonché dall'art. 13, comma 2, della Legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro) e, da ultimo, dall'art. 4 del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni, dalla legge n. 114/2014



comma 5 <sup>(pag.46)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – criteri e procedure](#)).

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) o d) <sup>(pag.42)</sup> CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'art. 29, comma 1 <sup>(pag.50)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa](#)).
5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.
6. E' confermata l'applicazione del comma 16 dell'art. 36 del CCNL del 5 dicembre 1996 <sup>153</sup>.
7. Sono disapplicati ....omissis...<sup>154</sup> ed il comma 10 dell'art. 39 del CCNL del 5 dicembre 1996.

(Articolo 63, comma 4, CCNL 8.6.2000, I biennio economico)

...omissis...

4. L'azienda può consentire, a domanda, la mobilità del dirigente tra i ruoli amministrativo, professionale e tecnico purchè il richiedente sia in possesso del requisito di laurea richiesto per l'accesso dall'esterno o altro equipollente secondo le vigenti disposizioni nonché delle abilitazioni di legge, ove previste.

...omissis...

---

<sup>153</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall' art. 40 del CCNL integrativo del 10.2.2004 (Procedure di conciliazione in caso di recesso). Vedasi anche la nota relativa a quest'ultimo istituto. Anche l'art. 40, attualmente, è venuto meno a seguito dell'abrogazione, da parte della legge n. 183 del 2010, delle procedure di conciliazione previste dagli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del D.Lgs. n. 165 del 2001.

<sup>154</sup> Periodo che ha esaurito i suoi effetti. Si riporta il testo originario "..... gli artt. 82, 83, 84, 85 del DPR 384/1990....."



## Accordi di mobilità<sup>155</sup>

(Articolo 30 CCNL 5.12.1996 e art. 24 CCNL 3.11.2005)

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 27 (pag.42) del CCNL 8.6.2000 ([Tipologie di incarichi](#)) per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai dirigenti di II livello con riguardo agli incarichi dell'art. 54, (pag. 162) comma 1 lett. A) ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)), del CCNL 5.12.1996.
2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993<sup>156</sup> al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti (ex di I livello) tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.
3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 2, possono essere stipulati:
  - per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
  - dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.
5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2 la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La

---

<sup>155</sup> Sulla materia deve farsi riferimento all'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183 del 2011. Sull'argomento è successivamente intervenuto anche l'art. 2, commi 11-14 e 16 del D.L. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, nonché l'art. 2, comma 3, e l'art. 3, comma 1, del D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125 del 2013. Per quanto concerne la gestione del personale collocato in disponibilità, si richiamano l'art. 34 del citato D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), b) e c), del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, e l'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo.

<sup>156</sup> Il riferimento originario all'art. 35 del d.lgs. n. 29 del 1993 risulta ora superato dai successivi interventi legislativi.

delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 11,<sup>157</sup> comma 2<sup>(pag.31)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Composizione delle delegazioni](#)), anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa Regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
  - a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di dirigente messi a disposizione dalle medesime;
  - b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;
  - c) la disciplina relativa al posto da ricoprire o altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi dall'art. 15 del d.lgs 502/1992, eccettuato il limite di età.
  - d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
  - e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993<sup>158</sup>, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.
8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
9. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
11. Ove si tratti di Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di

---

<sup>157</sup> Tale articolo è stato disapplicato dall'art. 67 CCNL 8.6.2000 e sostituito dall'art. 10 del medesimo CCNL, che rappresenta l'attuale riferimento contrattuale.

<sup>158</sup> Allo stato, il riferimento normativo deve intendersi all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001.

disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 54, (pag. 162) comma 1 lett. b), ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)) e art. 55 (pag. 164) ([Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#)), del CCNL 5.12.1996, per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 31 (pag. 91) CCNL 5.12.1996 ([Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero](#)), non si applica nei confronti dei dirigenti di struttura complessa (ex II livello) del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda od Ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 del d.lgs n. 502 del 1992.
13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993<sup>159</sup>.

## Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

(Articolo 31 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. ...*omissis*...<sup>160</sup>
2. Tra i motivi di cui all'art. 35, comma 1 (pag.123) del CCNL 5.12.1996 ([Recesso dell'azienda o ente](#)), non sono ricompresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, e dall'art. 30 (pag.89) del CCNL 5.12.1996 ([Accordi di mobilità](#)) ...*omissis*...<sup>161</sup>.
3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero,

---

<sup>159</sup> Attualmente il riferimento è all'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001.

<sup>160</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti, in quanto l'articolo 3, comma 3 della L. 23.12.1994 n. 724 è stato abrogato dall'art. 1 della Legge 18.7.1996 n. 382, mentre l'art. 82 del DPR 384/1990 è stato disapplicato dall'articolo 20, comma 7 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico. Il testo originario così recitava: "Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 31, dall'art. 37 comma 16 nonché dall'art. 39, comma 10, sino all'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g, del d.lgs. 502/1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'art. 82, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge 724/1994"

<sup>161</sup> Eliminato il periodo "e, infine, dall'art. 3, commi da 47 a 52 della legge 537/1993" in quanto i commi interessati sono stati abrogati dall' 43, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dall'art. 72, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 30<sup>(pag.89)</sup> CCNL 5.12.1996 ([Accordi di mobilità](#)).

## **Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza**

(Articolo 17 CCNL 10.2.2004)

1. E' confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 30<sup>(pag.89)</sup> del CCNL del 5 dicembre 1996 ([Accordi di mobilità](#)) 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<sup>(pag. 87)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Mobilità volontaria](#)), 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.
6. 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<sup>(pag. 87)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Mobilità volontaria](#)).

## **Disciplina transitoria della mobilità**

(Articolo 22 CCNL 3.11.2005)

...omissis...<sup>162</sup>

## CAPO VIII VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

### Obiettivi

(Articolo 11 CCNL 17.10.2008)

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dirigenti.
2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

### Principi della valutazione

(Articolo 12 CCNL 17.10.2008)

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

---

<sup>162</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti, data la transitorietà della norma, la cui scadenza era comunque stabilita alla data del 31.12.2006. Il testo originario così recitava:

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

1. *In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 20, comma 2.*
2. *Il comma 2 entra in vigore il 30 settembre 2005. Sono fatte salve le procedure dell'art. 20 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dirigente alla data del 29 settembre 2005.*
3. *In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del carattere sperimentale della presente norma, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006".*

conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 13 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.
3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 29 <sup>(pag. 261)</sup> del CCNL 17.10.2008 ([Norme finali](#)) del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

### **Procedure della valutazione**

(Articolo 13 CCNL 17.10.2008)

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 <sup>(pag. 95)</sup> e seguenti, ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)), del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.
2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. <sup>(pag. 95)</sup> 25, ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)) del CCNL del 3 novembre 2005, definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.
3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 25, <sup>(pag. 95)</sup> comma 2 e comma 5, ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)) del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti

costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile.

## La verifica e valutazione dei dirigenti

(Articolo 25 CCNL 3.11.2005)<sup>163</sup>

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 .....*omissis*.....<sup>164</sup> definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, (pag. 96) comma 2, ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) del CCNL 3.11.2005, 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](#) (pag. 307) del CCNL 3.11.2005 <sup>165</sup>.
3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26, (pag.96) ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) del CCNL 3.11.2005.
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, (pag. 96) comma 3, lettere a) e b), ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) del CCNL 3.11.2005, 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, (pag. 96) comma 2, ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) del CCNL 3.11.2005.
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

---

<sup>163</sup> Tale articolo ha sostituito l'art.32 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che aveva a sua volta disapplicato l'art. 57 CCNL 5.12.1996.

<sup>164</sup> Il precedente inciso "in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999" non è più attuale, in quanto il d.lgs. n. 286 del 1999 è stato in parte disapplicato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>165</sup> L'allegato n. 5 del testo organario del CCNL 3.11.2005, nella presenta Raccolta sistematica è individuato come Allegato n. 10.



meccanismi e sistemi ..omissis...<sup>166</sup>. 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.

### **Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti**

(Articolo 26 CCNL 3.11.2005)<sup>167</sup>

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
  - a) il Collegio tecnico;
  - b) il Nucleo di valutazione;
2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:
  - a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
  - b) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;

---

<sup>166</sup> Il presente comma è stato modificato dall'art. 5 CCNL 17/10/2008. Si riporta di seguito la frase omessa "di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9, comma 1, lettera e)."

<sup>167</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 31 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che aveva a sua volta disapplicato l'art. 57 CCNL 5.12.1996.



- c) dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all' indennità di esclusività.
- 3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:
  - a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice;
  - b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
- 4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d.lgs. n. 286 del 1999.<sup>168</sup>
- 5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

### **Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti**

(Articolo 27 CCNL 3.11.2005)

- 1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:
  - 1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:
    - a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
    - b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
    - c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
  - 2) Per tutti gli altri dirigenti:
    - a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
    - b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
    - c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.
- 2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui

---

<sup>168</sup> Il riferimento all'art. 10 del d.lgs. 286 del 1999" è stato superato per il fatto che il d.lgs. n. 286 del 1999 è stato in parte disapplicato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

all'art. 62, <sup>(pag. 211)</sup> commi 4 e 6, ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)) del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 25, <sup>(pag. 95)</sup> comma 2, ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)) del CCNL del 3 novembre 2005.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

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

(Articolo 28 CCNL 3.11.2005)<sup>169</sup>

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
  - a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizza-zione dipartimentale;
  - b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
  - c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
  - d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ;
  - e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
  - f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
  - g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;

---

<sup>169</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 33 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che aveva disapplicato l'art. 57 CCNL 5.12.1996, come modificato dall'art. 9 CCNL 5.12.1996, II biennio economico.

- h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, <sup>(pag. 82)</sup> commi 4 e 5, ([Formazione ed ECM](#)) del CCNL 3.11.2005;
- j) del rispetto del codice di comportamento [allegato n. 1](#) <sup>(pag. 291)</sup> del CCNL 3.11.2005<sup>170</sup> della presente raccolta sistematica contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.
2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
- a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;
- b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:
- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici art. 4 <sup>(pag. 172)</sup> comma 2 ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)) del CCNL 8.6.2000, II biennio economico;
  - la rideterminazione:
    - 1) per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale (artt. 3, comma 1, e 4, comma 2);
    - 2) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore art. 5 <sup>(pag. 155)</sup> comma 5, ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)) del CCNL 8.6.2000, II biennio economico);
    - 3) per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione art. 11 <sup>(pag. 233)</sup> comma 3 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)).

In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da 37 a 40 dopo il 31 dicembre

---

<sup>170</sup> Il testo del codice di comportamento allegato al CCNL viene omissso in quanto sostituito da quello emanato con il DPR 62/2013.

2003 è rideterminata nella misura prevista agli artt. 44 e 45 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 8, <sup>(pag. 191)</sup> comma 4 del CCNL 8.6.2000, Il biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#));

c) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta art. 5 <sup>(pag. 155)</sup> comma 5 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 27, <sup>(pag. 42)</sup> comma 10 e 28, <sup>(pag. 46)</sup> comma 3 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#) e [Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)).

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

### **La valutazione negativa**

(Articolo 29 CCNL 3.11.2005)

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26 <sup>(pag. 96)</sup> del CCNL del 3 novembre 2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#), prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.
2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:
  - a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
  - b) all'entità degli scostamenti rilevati.

### **Effetti della valutazione negativa dei risultati**

(Articolo 30 CCNL 3.11.2005)<sup>171</sup>

---

<sup>171</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 34 CCNL 8.6.2000, I biennio economico.

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art. 29 <sup>(pag. 100)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La valutazione negativa](#)), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27, <sup>(pag. 97)</sup> comma 1, punto 1) del CCNL del 3.11.2005, ([Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti](#)) può determinare:
  - a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
  - b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> comma 1, punto 1 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) comma 1, lett. a), b) o c) di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
  - c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, <sup>(pag. 97)</sup> comma 1, lett. c), del CCNL 3.11.2005 ([Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti](#)) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.
2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, <sup>(pag. 97)</sup> comma 1, lett. c), del CCNL 3.11.2005 ([Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti](#)), previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1, punto 2, può determinare:
  - a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
  - b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> comma 1, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
  - c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)), previo esperimento delle procedure dell'art. 29 <sup>(pag. 100)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La valutazione negativa](#)), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla

inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> comma 1, punto, punto 2), del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)), può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 <sup>(pag. 102)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti](#)), solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 <sup>(pag. 173)</sup> e 45 <sup>(pag. 182)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima contrattuale dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)) e [La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#). Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.
5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 35 <sup>(pag. 123)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996 ([Recesso dell'azienda o ente](#)) e 23 <sup>(pag. 124)</sup> del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico ([Comitato dei Garanti](#)).
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

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

(Articolo 31 CCNL 3.11.2005)<sup>172</sup>

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29 <sup>(pag.100)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La valutazione negativa](#)).

---

<sup>172</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 34 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che a sua volta aveva disapplicato l'art. 57 CCNL 5.12.1996

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> comma 1, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5 <sup>(pag. 155)</sup> comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)), ove da attribuire nel medesimo anno.
4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) nonché delle disposizioni del CCNL in pari data relativo al II biennio:
  - per tutti nell'applicazione dell'art. 4, <sup>(pag. 172)</sup> comma 2 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#));
  - per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'art. 5 <sup>(pag. 155)</sup> comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#));
  - per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente alinea) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'art. 11 <sup>(pag. 233)</sup> comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)).
5. ...*omissis*...<sup>173</sup> A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 <sup>(pag. 173)</sup> e 45 <sup>(pag. 182)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#) e [La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e](#)

---

<sup>173</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale".

[farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.](#)) Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 35 <sup>(pag. 123)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996 ([Recesso dell'azienda o ente](#)).
7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> lettera c) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)).
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

## **Norma finale del sistema di valutazione**

(Articolo 32 CCNL 3.11.2005)

1. ...*omissis*...<sup>174</sup>

## **CAPO IX NORME DISCIPLINARI<sup>175</sup>**

### **Principi generali**

(Articolo 5 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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 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

---

<sup>174</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005".

<sup>175</sup> Le norme disciplinari di cui al presente Capo sono state introdotte dal CCNL 6.5.2010, a seguito di quanto previsto dal D. Lgs. 27.10.2009, n. 150.



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.

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, 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 <sup>(pag. 95)</sup> e segg. del CCNL del 3 novembre 2005 ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#) e segg.).
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
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.

### **Obblighi del dirigente**

(Articolo 6 CCNL 6.5.2010 integrativo) <sup>176</sup>

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di

---

<sup>176</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 14 CCNL 17.10.2008.

comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ...*omissis*...<sup>177</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 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;
  - 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

---

<sup>177</sup> Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel DPR n. 62/2013, emanato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 1, comma 44 della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Il testo del predetto codice di comportamento viene riportato in allegato alla presente Raccolta. Come previsto dall'art. 54, comma 5 del richiamato D.Lgs. 165/2001, inoltre, ciascuna amministrazione adotta un proprio codice di comportamento che integra e definisce quello adottato con il citato DPR n. 62/2013. Viene, pertanto, omessa la parola "allegato", riferita al previgente codice di condotta. Si evidenzia che in materia è, altresì, intervenuta la ex CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

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, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.
6. ...*omissis*...<sup>178</sup>

## **Sanzioni e procedure disciplinari**

(Articolo 7 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 6 <sup>(pag. 105)</sup> [\(obblighi del dirigente\)](#), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
- a) censura scritta

---

<sup>178</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "L'art. 11 del CCNL del 17 ottobre 2008 è *disapplicato*".

- b) sanzione pecuniaria;
  - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 8 <sup>(pag. 108)</sup> CCNL 6.5.2010 integrativo ([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.
  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, 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.
  4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, 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 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.

## **Codice disciplinare**

(Articolo 8 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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:
  - a) l'intenzionalità del comportamento;

- b) il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
  - c) la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
  - d) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda
  - e) entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
  - f) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.
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;
  - 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;

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

- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
  - f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
  - 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.
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 <sup>(pag. 147)</sup> del CCNL del 10 febbraio 2004 ([Retribuzione e sue definizioni](#)). Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001. 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 e 55, septies, comma 4;
- 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:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3;
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 <sup>(pag. 114)</sup> CCNL 6.5.2010 integrativo ([Sospensione cautelare in caso 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, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, 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;
  - b. gravi delitti commessi in servizio;
  - c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- 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.

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 <sup>(pag. 105)</sup> CCNL 6.5.2010 integrativo ([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. 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.
- 15....*omissis*...<sup>179</sup>

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

(Articolo 9 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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.

---

<sup>179</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*I commi 3 e 5 dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati*".

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

### Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(Articolo 10 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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 <sup>(pag. 108)</sup> CCNL 6.5.2010 integrativo ([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, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 11 <sup>(pag. 116)</sup> del CCNL 6.5.2010 integrativo ([Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale](#)), comma 2 del presente CCNL.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, 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, nonché dell'art. 11 <sup>(pag. 116)</sup> del CCNL 6.5.2010 integrativo ([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, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 8 <sup>(pag.108)</sup> CCNL 6.5.2010 integrativo ([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 nonché dell'art. 11 <sup>(pag. 116)</sup> del CCNL 6.5.2010 integrativo ([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, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 8 (pag.108) CCNL 6.5.2010 integrativo ([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 (pag.108) CCNL 6.5.2010 integrativo ([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 derivare 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, 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 (pag.108) CCNL 6.5.2010 integrativo ([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 (pag. 116) del CCNL 6.5.2010 integrativo ([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.

## Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(Articolo 11 CCNL 6.5.2010 integrativo)<sup>180</sup>

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.
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, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 8 <sup>(pag.108)</sup> CCNL 6.5.2010 integrativo ([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, 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

---

<sup>180</sup> Tale articolo ha sostituito gli artt. 13 (Recesso dell'Azienda o ente) e 14 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro) CCNL 17.10.2008 e l'art. 19 CCNL 3.5.2005 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro).

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. ...*omissis*...<sup>181</sup>

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

(Articolo 12 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

---

<sup>181</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' abrogato l'art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'art. 14 del CCNL del 17/10/2008".

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. 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. 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.
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.

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

(Articolo 13 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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.

### **La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato**

(Articolo 14 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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.

### **Indennità sostitutiva della reintegrazione**

(Articolo 15 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 14 <sup>(pag. 118)</sup> del CCNL 6.5.2010 integrativo ([La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato](#)), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di 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 prevista per finalità analoghe nel CCNL del 10 febbraio 2004:
  - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
  - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
  - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
  - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
  - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
  - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
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. Qualora si realizzi il 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 X ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(Articolo 33 CCNL 5.12.1996)

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 23, <sup>(pag. 67)</sup> ([Assenze per malattia](#)) 24, <sup>(pag. 69)</sup> ([Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#)) 26, <sup>(pag. 70)</sup> ([Servizio militare](#)) e 27 <sup>(pag.71 )</sup> ([Aspettativa](#)) <sup>182</sup>, del CCNL 5.12.1996 e, ha luogo:
  - a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei dirigenti di II livello cui è conferito l'incarico quinquennale di cui all'art. 15 del d.lgs. 502/1992;
  - b) per recesso del dirigente;
  - c) per recesso dell'azienda o ente;
  - d) per decesso del dirigente.

---

<sup>182</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 19 (Aspettativa) del CCNL del 8.6.2000 e, successivamente disapplicato e sostituito dall'art. 10 del CCNL del 10.2.2004.



## Obblighi delle parti

(Articolo 34 CCNL 5.12.1996)

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 33 <sup>(pag. 120)</sup> ([Cause di cessazione del rapporto di lavoro](#)), del CCNL 5.12.1996, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda o Ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

## Termini di Preavviso

(Articolo 38 CCNL 5.12.1996 e articolo 20 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
  1. 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
  2. ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alla tabella [allegato n. 3](#) (pag. 275) CCNL 5.12.1996<sup>183</sup>.
- 10....*omissis*...<sup>184</sup>.

## Risoluzione consensuale

(Articolo 22 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.
3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, (pag. 23) comma 2, lett. B) ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)), del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.
4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, dell'indennità di esclusività del rapporto ove in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonché della retribuzione di posizione complessiva in atto.

---

<sup>183</sup> Tale Allegato è stato sostituito dall'allegato 3 del CCNL 3.11.2005 che, nella presente Raccolta sistematica, corrisponde all'allegato 3.

<sup>184</sup> Comma così disapplicato dall'articolo 20, comma 7 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico. Il testo originario così recitava: "Qualora il Dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 12 del D.P.R. 384/1990, presenti domanda di trasferimento ad altra azienda od ente del comparto che vi abbia dato formale assenso, il nulla osta dell'azienda od ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2 del presente articolo; per il ruolo sanitario il presente comma si applica esclusivamente nei confronti dei Dirigenti di I livello". Si riporta anche l'art. 3 del CCNL 1.7.1997: "Il preavviso previsto dall'art. 38, comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996 da parte del dirigente sostituisce la richiesta di nulla osta dell'azienda o ente anche nei casi di mobilità disciplinati dagli articoli 82, comma 2 punto A) e 83, comma 2 del DPR 384/90. In quest'ultimo caso le aziende ed enti interessati comunicano l'avvenuto trasferimento alle rispettive regioni in luogo del nulla osta non più richiesto"

## Recesso dell'azienda o ente

(Articolo 35 CCNL 5.12.1996 e articolo 8 CCNL 6.5.2010)

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. ...*omissis*...<sup>185</sup>
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 57 (pag. 98) del CCNL 5.12.1996<sup>186</sup> ([La valutazione dei dirigenti](#)), costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 57 (pag. 98) comma 5 e seguenti, del CCNL 5.12.1996 ([La valutazione dei dirigenti](#)), fa venire meno gli effetti del recesso.
5. ...*omissis*...<sup>187</sup>
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.
7. ....*omissis*...<sup>188</sup>.

---

<sup>185</sup> Comma disapplicato dall'articolo 8, comma 15, CCNL 6.5.2010. Si riporta il testo omissis: "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".

<sup>186</sup> L'art. 57 è stato disapplicato dall'art. 67, comma 1, lett. M) e sostituito dall'art. 33 (Effetti della valutazione) del CCNL del 8.6.2000. successivamente, il citato art. 33, è stato disapplicato e sostituito dall'art. 28 del CCNL 3.11.2005.

<sup>187</sup> Comma disapplicato dall'articolo 8 comma 15 CCNL 6.5.2010. Si riporta il testo omissis: "Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5 della legge 300/1970."

<sup>188</sup> Comma omissis, in quanto ha esaurito i suoi effetti. Viene riportato il relativo testo: "In relazione alla specificità delle professioni ricomprese nel ruolo sanitario ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale, le parti concordano di costituire una Commissione, composta da rappresentanti dell'A.Ra.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro 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 15 dicembre 1997".

## Comitato dei Garanti<sup>189</sup>

(Articolo 23 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dal CCNL 3.11.2005)

1. ..*omissis*...<sup>190</sup> Presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti, composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi<sup>191</sup> e con il rispetto delle procedure previsti dall'art. 36<sup>192</sup> (pag. 123) ([Recesso dell'azienda o ente](#)) del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 34 (pag. 102) CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Effetti della valutazione negativa dei risultati](#)), che, per quanto attiene all'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'art. 59 CCNL 5.12.1996.
2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.
3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.
4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.
5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni<sup>193</sup> dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso. Il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 36,<sup>194</sup> (pag. 123) comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 ([Recesso dell'azienda o ente](#)). Il dirigente può richiedere

---

<sup>189</sup> La disciplina del Comitato dei Garanti è stata completamente rivisitata dall'art. 22 d.lgs. n. 165 del 2001 che, a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 150 del 2009, ne ha modificato la composizione e la portata delle relative funzioni. Pertanto l'articolo in esame deve essere applicato in coerenza e nel rispetto della suddetta normativa.

<sup>190</sup> Si riporta la parte omessa "Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto....".

<sup>191</sup> Solo per i casi di recesso per responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21 d.lgs. n. 165/2001, riportati all'art. 36, comma 4 ([Recesso dell'azienda o ente](#)). Per gli altri casi occorre applicare le procedure disciplinari di cui al d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009, nonché quanto previsto in materia dal CCNL 6.5.2010, integrativo.

<sup>192</sup> Per un mero errore materiale viene menzionato, nel testo originario dell'art. 23 CCNL 8.6.2000, l'art. 36 CCNL 5.12.1996. Il corretto riferimento è invece all'art. 35 del medesimo CCNL ([Recesso dell'azienda o ente](#)).

<sup>193</sup> Il numero dei giorni è stato così modificato dall'articolo 20, comma 1, primo alinea del CCNL 3.11.2005. Il testo originario del CCNL 8.6.2000 prevedeva trenta giorni. Attualmente l'art. 42, comma 1, del d.lgs. 150 del 2009, che ha modificato il citato art. 23 d.lgs. n. 165 del 2001, prevede, per il rilascio del parere da parte del Comitato dei Garanti, quarantacinque giorni.

<sup>194</sup> Per un mero errore materiale viene menzionato, nel testo originario dell'art. 23 CCNL 8.6.2000, l'art. 36 CCNL 5.12.1996. Il corretto riferimento è invece all'art. 35 del medesimo CCNL ([Recesso dell'azienda o ente](#)).

una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato<sup>195</sup>.

6. Il Comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.<sup>196</sup>
7. Tutte le procedure di recesso promosse successivamente all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000 vanno definite previo conforme parere del Comitato dei garanti, che deve essere pertanto istituito...*omissis*...<sup>197</sup>.

### Tentativo obbligatorio di conciliazione

(Articolo 39 CCNL 10.2.2004)

*Omissis*..... [ ]<sup>198</sup>

### Procedure di conciliazione in caso di recesso

(Articolo 40 CCNL 10.2.2004)

---

<sup>195</sup> Precisazione indicata dall'articolo 20, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo originario dell'art. 20 CCNL 3.11.2005, come definito a seguito dei CCNL di interpretazione autentica del 24 ottobre 2001 e del 29 settembre 2004 " 1. Le parti confermano l'art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti, nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano:

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

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

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

<sup>196</sup> Precisazione indicata dall'articolo 20, comma 3 del CCNL 3.11.2005. Vedasi nota precedente.

<sup>197</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Solo le procedure di recesso attivate prima dell'entrata in vigore del CCNL indicato al comma 1 possono avere ulteriore corso anche in mancanza dell'istituzione del Comitato dei garanti trascorso il periodo di cui all'art. 23, comma 7, secondo le procedure dell'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996".

<sup>198</sup> Gli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del D.Lgs. n. 165 del 2001 sono stati abrogati dall'art. 31, comma 9, della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), ai sensi del quale "Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati." Pertanto, l'articolo in esame, di seguito riportato, deve essere applicato in coerenza e nel rispetto della normativa sopravvenuta:

1. "Per tutte le controversie individuali è prevista l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.
2. A tal fine, il dirigente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. 165/2001 ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.
3. Ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia di conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe."

.....omissis.....<sup>199</sup>

## Nullità del recesso

(Articolo 37 CCNL 5.12.1996)

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:
  - a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
  - b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 23 <sup>(pag. 67)</sup> ([Assenze per malattia](#)) e 24, <sup>(pag. 69)</sup> ([Infortuni sul lavoro e malattie dovute a](#)

---

<sup>199</sup> Per effetto dell'articolo 31, comma 9 della Legge 4.11.2010, n. 183, tale articolo deve ritenersi disapplicato. Vedasi nota precedente. Viene qui di seguito riportato il testo originario dell'art. 40 CCNL 10.2.2004:

"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 ([Comitato dei Garanti](#)), del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico.

2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2 ([Recesso dell'azienda o ente](#)), 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. 39 del presente contratto.

3. La procedura di conciliazione è avviata 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. 39, 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<sup>o</sup> anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50<sup>o</sup> e 52<sup>o</sup> anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49<sup>o</sup> e 53<sup>o</sup> anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48<sup>o</sup> e 54<sup>o</sup> anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47<sup>o</sup> e 55<sup>o</sup> anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46<sup>o</sup> e 56<sup>o</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), primo e secondo alinea ([Retribuzione e sue definizioni](#))..

10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'art. 39, comma 3 del CCNL 10.2.2004 ([Tentativo obbligatorio di conciliazione](#)). 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. 38, comma 10 ([Mobilità volontaria](#)), del CCNL 5.12.1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 20, comma 6 CCNL 8 giugno 2000 ed il riferimento normativi 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. 36 CCNL 5.12.1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto." Per quanto riguarda l'indennità sostitutiva, una disciplina analoga può, allo stato, rinvenirsi nell'art. 15 CCNL 6.5.2010 Integrativo per i casi di reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato.



[causa di servizio](#)) del CCNL 5.12.1996.

2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della L. 300 del 1970.

## Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

(Articolo 19 CCNL 3.11.2005 come modificato dagli articoli 13 e 14 CCNL 17.10.2008)

Omissis.....<sup>200</sup>

## CAPO XI ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

### Coperture assicurative e tutela legale

**Articolo 24 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articoli 21 e 24, comma 8 CCNL 3.11.2005, articolo 18 CCNL 17.10.2008**

(Articolo 24 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. ...*omissis*...<sup>201</sup>
2. ...*omissis*...<sup>202</sup>
3. ...*omissis*...<sup>203</sup>
4. ...*omissis*...<sup>204</sup>

---

<sup>200</sup> Tale articolo è stato disapplicato dall' art. 11 del CCNL 6.5.2010 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale). L' art. 19 CCNL aveva, a sua volta, disapplicato il precedente art. 30 CCNL 5.12.1996.

<sup>201</sup> Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo omissis: "Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave".

<sup>202</sup> Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo omissis: "2. Al fine di pervenire ad una omogenea quanto generalizzata copertura assicurativa per tutti i dirigenti del SSN è istituita una commissione paritetica nazionale formata dai rappresentanti di tutte le regioni e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la realizzazione, attraverso forme consortili delle stesse Regioni, di un fondo nazionale che consenta di provvedere alla predetta tutela mediante la sottoscrizione di accordi quadro con compagnie di assicurazione appositamente selezionate secondo le vigenti disposizioni di legge, ai quali le aziende aderiscono."1

<sup>203</sup> Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo omissis: "3. Per il raggiungimento di tale scopo, la Commissione paritetica indicherà le modalità di costituzione, gli organi di gestione, le modalità di funzionamento, il sistema dei controlli del predetto fondo e la decorrenza dei versamenti. Il fondo sarà costituito - come base - dagli apporti economici prestabiliti dalla Commissione a carico delle singole aziende e finanziati dalle stesse con le risorse già destinate alla copertura assicurativa ed in misura media pro- capite di L 50.000 mensili, trattenute sulla voce stipendiale prevista dalla commissione stessa, a carico dei dirigenti per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale".

<sup>204</sup> Comma disapplicato dall'art. 21, comma 6 del CCNL 3.11.2005. Si riporta il testo omissis: "4. La Commissione paritetica dovrà ultimare i propri lavori entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto".

5. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio. Qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'art. 10 <sup>(pag. 31)</sup> ([Composizione delle delegazioni](#)), del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'art. 50, <sup>(pag. 201)</sup> ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) del contratto 3.11.2005, a condizione che ne abbia la necessaria capienza.<sup>205</sup>
6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
- 10....*omissis*...<sup>206</sup>

(Articolo 21 CCNL 3.11.2005)

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 25 <sup>(pag. 131)</sup> ([Patrocinio legale](#)), del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

---

<sup>205</sup> Integrazione disposta dall'articolo 24, comma 8 del CCNL 3.11.2005.

<sup>206</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990".



2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili già previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000 ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale<sup>207</sup>. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.
3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'art. 10, <sup>(pag. 31)</sup> ([Composizione delle delegazioni](#)) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, di quanto stabilito ai sensi del comma 2.
4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.
5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, <sup>(pag. 30)</sup> del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico ([Soggetti sindacali](#)).
6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'art. 24 del CCNL 8 giugno 2000

(Articolo 18 CCNL 17.10.2008)

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.

---

<sup>207</sup> Nota esplicativa: "Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che l'espressione "ulteriori rischi" del comma 2 può significare tanto la copertura da parte del dirigente - mediante gli oneri a suo carico - di ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta quanto la copertura dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda o ente in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave".

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. 29 <sup>(pag. 261)</sup> del CCNL 17.10.2008 ([Norme finali](#)).

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

(Articolo 17 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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. 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, <sup>(pag. 55)</sup> comma 4 ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)), del CCNL 3.11.2005, 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. 18 <sup>(pag. 129)</sup> [\(Coperture assicurative e tutela legale\)](#), 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.

## **Patrocinio legale**

(Articolo 25 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del

procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
4. ...*omissis*...<sup>208</sup>

### **Clausole speciali**

(Articolo 22 CCNL 10.2.2004)

1. Per ciascun dirigente, l'ufficio del personale dell'azienda di appartenenza conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.
3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626/1994<sup>209</sup> e delle leggi in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigenti previamente individuate l'uso di alloggi di servizio.

---

<sup>208</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987".

<sup>209</sup> Il riferimento originario al d.lgs. n. 626 del 1994 è ormai superato dal d.lgs. n. 81 del 2008.

## **Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

(Articolo 43 CCNL 10.2.2004)

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'8 giugno 2000<sup>210</sup>, adottano con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo valido per tutte le aree negoziali del comparto Sanità.

---

<sup>210</sup> L'attuale riferimento è al CCNL 3.11.2005.

## TITOLO IV PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

#### Assunzioni a tempo determinato

**Articolo 16 CCNL 5/12/1996, come sostituito dall'art 1, CCNL 5.8.1997, art. 63 CCNL 3.11.2005, art.28 CCNL 17.10.2008**

(Articolo 16 CCNL 5/12/1996)

1. ...*omissis*...<sup>211</sup>
2. Per la selezione dei Dirigenti da assumere, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'art. 9 della L. n. 207/1985.
3. ...*omissis*...<sup>212</sup>
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:
  - le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
  - in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 23 (pag.67) ([Assenze per malattia](#)) e 24 (pag. 69) ([Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#)), CCNL 5.12.1996, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi

---

<sup>211</sup> Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Il testo originario così recitava:

1. "In applicazione della L. n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni l'azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di Dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:

a) in sostituzione di Dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;

b) in sostituzione di Dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

per la temporanea copertura di posti vacanti di Dirigente nei vari profili dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso".

<sup>212</sup> Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Il testo originario così recitava: "Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nome del Dirigente sostituito".

di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, <sup>(pag.67)</sup> comma 6 ([Assenze per malattia](#)), del CCNL 5.12.1996, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 23 <sup>(pag.67)</sup> ([Assenze per malattia](#)), CCNL 5.12.1996.

- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 22, <sup>(pag.65)</sup> comma 2 ([Assenze retribuite](#)), CCNL 5.12.1996.
- l'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 61 <sup>(pag.203)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)), CCNL 5.12.1996, è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

a) l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;

b) ...*omissis*...<sup>213</sup>

7. ...*omissis*...<sup>214</sup>

8. ...*omissis*...<sup>215</sup>

9. ...*omissis*...<sup>216</sup>

10....*omissis*...<sup>217</sup>

11. Al Dirigente già a tempo indeterminato, assunto ai sensi del comma 1, può essere concesso, dall'azienda od ente di provenienza, un periodo di aspettativa, ai sensi

---

<sup>213</sup> Lettera disapplicata per effetto del D. Lgs. 368/2001. Il testo originario così recitava: "sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1."

<sup>214</sup> Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Il testo originario così recitava: "Ai sensi dell'art. 2 della L. n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del Dirigente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempreché il Dirigente assente sia lo stesso".

<sup>215</sup> Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Il testo originario così recitava: "Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, solo dopo il decorso di quindici ovvero di trenta giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti".

<sup>216</sup> Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Il testo originario così recitava: "Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 7, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto".

<sup>217</sup> Comma disapplicato per effetto del D. Lgs. 368/2001. Il testo originario così recitava: "Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza".

dell'art. 19<sup>218</sup> (pag.71 ) ([Aspettativa](#)), CCNL 8.6.2000 I biennio economico e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda.

12. I documenti di cui all'art. 13 (pag.35 ) ([Il contratto individuale di lavoro](#)), CCNL 8.6.2000 I biennio economico, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 13 (pag.35 ) ([Il contratto individuale di lavoro](#)), CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

13. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario.

14....*omissis*...<sup>219</sup>

(Articolo 63 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...*omissis*...

5. I casi previsti dall' art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come modificato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per la presente area negoziale - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quella indicata dall'art. 15 septies, commi 1 e 2 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 - eventualmente integrati da quelli previsti dall'art. 19, comma 6, primo periodo del dlgs 29/1993 - sentiti i soggetti di cui all'art. 10, (pag.31 ) comma 2 ([Composizione delle delegazioni](#)), CCNL 8.6.2000 I biennio economico. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico già 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. 40 (pag.166 ) ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)), CCNL 8.6.2000 I

---

218 Tale articolo è stato successivamente sostituito dall'art. 10, comma 10 CCNL 10.2.2004, che rappresenta l'attuale disciplina.

219 Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "All'art. 72 del CCNL di cui al comma 1, la lettera k) è riformulata nel modo seguente : "con riferimento al contratto a tempo determinato: art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; art. 9, comma 17 della L. 207/1985 - limitatamente alla durata dell'incarico; art. 7, comma 6 della L. 554/1988; artt. 1 e 5 del DPCM 127/1988; art. 3, comma 23 della L. 537/1993". La tabella allegato 4 del medesimo contratto è integrata con la tabella allegato 1 al presente contratto".



biennio economico . Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 19 <sup>(pag.71 )</sup> CCNL 8.6.2000 ([Aspettativa](#)) <sup>220</sup>del presente contratto in tema di aspettativa.

...omissis...

## CAPO II RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

### **Accesso al regime ad impegno ridotto dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo**

(Articolo 2 CCNL 22.2.2001)

1. In casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo ed i dirigenti sanitari con rapporto di lavoro esclusivo possono chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.
2. In via indicativa i casi del comma 1 sono tutti riconducibili alle ipotesi di assistenza ai figli sino agli otto anni di età , ai parenti di cui agli artt. 21 e 22, comma 2 del DPR. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000.
3. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza - è concordato dall'azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'art. 13, <sup>(pag.35 )</sup> comma 12 ([Il contratto individuale di lavoro](#)), del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. Il dirigente informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.
4. L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 4% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra i vari ruoli e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10, <sup>(pag.31 )</sup> comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Composizione delle delegazioni](#)).

---

<sup>220</sup> Tale articolo è stato sostituito dall'art. 10 CCNL 10.2.2004, che rappresenta l'attuale disciplina.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza :
  - ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti;
  - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.
6. In prima applicazione della disciplina di cui al presente contratto le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei quindici giorni immediatamente successivi a quelli del comma 4.

### **Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto**

(Articolo 3 CCNL 22.2.2001)

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 16<sup>221</sup>, (pag.55) comma 2 ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)), del CCNL 8.6.2000 . In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.
2. L'impegno ridotto può essere realizzato:
  - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
  - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
  - c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle

---

<sup>221</sup> L'art. 16 è stato sostituito dall'art. 14, comma 10 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 2, <sup>(pag.137)</sup> comma 3 ([Accesso al regime ad impegno ridotto dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo](#)), del CCNL 22.2.2001.

4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato - su richiesta del dirigente o dell'azienda - al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, con le procedure di cui all'art. 2, <sup>(pag.137)</sup> comma 3 ([Accesso al regime ad impegno ridotto dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo](#)), del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'azienda.
5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'azienda - su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996, a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica ai sensi dell'art. 6, comma 1 del d.lgs 61/2000.
6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complessa, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. f) punto 18 bis della legge 488/1999.

## **Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto**

(Articolo 4 CCNL 22.2.2001)

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.
2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art. 1, co.2, lett. e) del D. Lgs. n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla

retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 9 (pag.200 ) ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)), del CCNL 8.6.2000 biennio economico 2008-2009.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda – previo consenso del dirigente - chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del comma 4 .
6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità ove spettante, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero e la quota di retribuzione di posizione unificata parte variabile - aggiuntiva di L. 2.900.000, prevista dall'art. 11, (pag. 233) comma 3, del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)), non è soggetta alle riduzioni del comma 7.
7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. ...*omissis*...<sup>222</sup>
8. La contrattazione integrativa, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche

---

<sup>222</sup> Eliminato il periodo, in quanto superato dai successivi CCNL. Si riporta il testo omesso "Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 3, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990 dei vari ruoli, come risultante dall'ultima decorrenza della tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico".

per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.
12. I dirigenti del ruolo sanitario ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere servizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata, ivi compresa per i ruoli professionale, tecnico ed amministrativo l'attività di cui all'art. 62 <sup>(pag. 247)</sup> ([Attività dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo](#)), del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.
13. Al dirigente che rientra dall'impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico del comma 6 nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale ove fosse stata oggetto di riduzione ed è, comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.
14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro con impegno ridotto si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

## Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

(Articolo 5 CCNL 22.2.2001)

1. *...omissis.....*<sup>223</sup> Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto, ai sensi dell'art. 4, comma 7, rimangono nel fondo previsto dall'art. 50 <sup>(pag. 189)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di](#)

---

<sup>223</sup> Periodo disapplicato per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 73, comma 2 del D.L. 25.6.2008 n. 112, convertito nella Legge n. 133 del 6.8.2008, che ha eliminato la possibilità di far confluire nei Fondi le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni. Il testo originario così recitava: " L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 4, comma 6 del CCNL 22.2.2001 avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge 662/1996. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale viene accreditata al fondo di cui all'art. 52 del CCNL 8 giugno 2000".

[posizione](#)), del CCNL dell'8 giugno 2000, e sono utilizzabili, a consuntivo, anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.

2. La contrattazione integrativa definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tenendo prioritariamente conto del maggior impegno orario richiesto ai dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

## **Incompatibilità**

(Articolo 6 CCNL 22.2.2001)

1. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.
2. In tal caso si applicano le procedure previste dagli artt. 33 <sup>(pag. 120)</sup> e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996 ([Cause di cessazione del rapporto di lavoro](#)).

## **Norma transitoria**

(Articolo 7 CCNL 22.2.2001)

1. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano ai dirigenti ai quali le aziende a seguito di pronunce giurisdizionali o per interpretazione dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 abbiano già consentito l'accesso all'impegno ridotto esclusivamente per motivi familiari o sociali riferiti ai casi rientranti tra quelli previsti dal presente contratto. A tale scopo i dirigenti devono dichiarare all'azienda la propria necessità entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini della conferma del rapporto ad impegno ridotto.
2. Il rapporto ad impegno ridotto - in caso di sua conferma ai sensi del comma 1 - deve essere adeguato dal punto di vista normativo e del trattamento economico al presente contratto entro un mese dalla sua entrata in vigore.
3. Qualora il rapporto con impegno ridotto non corrisponda ai criteri del presente contratto, il dirigente interessato dovrà rientrare ad impegno pieno entro quindici giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda ai sensi del comma 1.
4. Il numero dei rapporti ad impegno ridotto confermati ai sensi del presente articolo grava sulla percentuale prevista dall'art. 2, <sup>(pag. 137)</sup> comma 4 CCNL 22.2.2001 ([Accesso al regime ad impegno ridotto dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo](#)).

5. Qualora i rapporti ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 44 <sup>(pag. 14598)</sup> e seguenti del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico e art. 13 <sup>(pag. 145)</sup> CCNL 3.11.2005 ([Rapporti di lavoro ad esaurimento](#)).

### CAPO III

## ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO AD IMPEGNO RIDOTTO

### Impegno ridotto per attività libero professionali

(Articolo 8 CCNL 22.2.2001)

1. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo l'accesso all'impegno ridotto, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, può essere consentito per svolgere una attività professionale esterna anche mediante l'iscrizione ad albi professionali. In tal caso prestazione lavorativa è ridotta al 50% di quella a tempo pieno.
2. La percentuale consentita di accesso all'impegno ridotto per i dirigenti di cui al comma 1 è pari all'1% della dotazione organica complessiva dei dirigenti dei ruoli stessi.
3. L'accesso all'impegno ridotto di cui al presente articolo non è consentito ai dirigenti indicati nell'art. 3, <sup>(pag. 138)</sup> comma 6 ([Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto](#)), del CCNL 22.2.2001 ed a quelli che non hanno raggiunto i cinque anni di servizio a tempo indeterminato presso la stessa azienda senza ricongiunzione con altri precedenti servizi.
4. L'accesso all'impegno ridotto avviene, con le procedure dell'art. 3, <sup>(pag. 138)</sup> comma 3 ([Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto](#)), del CCNL 22.2.2001 e nell'accordo il dirigente deve indicare l'attività professionale che intende svolgere ai fini dei commi 4 e seguenti.
5. L'azienda può motivatamente rinviare l'accesso all'impegno ridotto di cui al comma 1 per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui esso comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dirigente grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
6. L'azienda, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di incompatibilità, è tenuta ad individuare, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dirigenti del comma 1, con le



procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dirigente con quella specifica dell'attività di servizio, l'azienda nega l'accesso ad un impegno ridotto ovvero lo revoca se subentrato invitando il dirigente a rientrare ad impegno pieno.
8. Il dirigente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
9. Ai dirigenti di cui al presente articolo si applicano le disposizioni previste dalle clausole della parte I per tutto quanto attiene gli aspetti del trattamento economico, normativo e dell'orario.

### **Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti ammessi all'esercizio di attività professionali**

(Articolo 9 CCNL 22.2.2001)

1. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 5 <sup>(pag. 141)</sup> ([Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti](#)), del CCNL 22.2.2001, ai dirigenti che hanno ottenuto l'accesso al regime di impegno ridotto per l'esercizio di attività professionale esterna, con decorrenza dalla data di inizio, è sospesa l'attribuzione della quota di L.2.900.000 prevista dall'art. 11, <sup>(pag. 233)</sup> comma 3 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)) e la restante retribuzione di posizione di parte variabile è ridotta del 50%". Gli stessi non hanno titolo alla retribuzione di risultato, con la medesima decorrenza.
2. Omissis .....<sup>224</sup>
3. I dirigenti di cui al comma 1 possono revocare la loro opzione all'impegno ridotto entro il 31 dicembre di ciascun anno. Il trattamento economico di cui all'art. 4, <sup>(pag. 139)</sup> comma 6 ([Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto](#)), del CCNL 22.2.2001, viene ripristinato per intero dal primo gennaio successivo mentre la retribuzione di posizione, fatta salva la quota di L. 2.900.000 che viene ripristinata dalla stessa data, per la restante parte variabile rimane quella in godimento all'atto della revoca sino al conferimento di nuovo incarico o rideterminazione aziendale dell'importo goduto, in base alla graduazione delle

---

<sup>224</sup> Periodo disapplicato per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 73, comma 2 del D.L. 25.6.2008 n. 112, convertito nella Legge n. 133 del 6.8.2008, che ha eliminato la possibilità di far confluire nei Fondi le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni. Il testo originario così recitava: "Le risorse derivanti dai tagli del comma 1 sono attribuite ai fondi di pertinenza anche per le finalità di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#))".



funzioni. Al dirigente è di nuovo riconosciuta la retribuzione di risultato che, nel primo anno di rientro, è attribuita a consuntivo.

## CAPO IV ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

### Rapporti di lavoro ad esaurimento

(Articolo 44 CCNL 8.6.2000 I biennio economico,<sup>225</sup> Articolo 13 CCNL 3.11.2005)

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale, già indicati nell'art. 44 comma 1, CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico, 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.

---

<sup>225</sup> Il testo originario così recitava:

1. *"I rapporti di lavoro a tempo parziale in corso dei dirigenti del ruolo sanitario già di I e II livello, sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare attuazione all'art. 20, comma 3, punto 18 bis della legge 488/1999 circa la riconduzione dei dirigenti ad un rapporto di lavoro unico per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 16 e 17.*
2. *Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo - è portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, attribuendo agli stessi:*
  - a) *il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 37, comma 4;*
  - b) *l'indennità integrativa nella misura prevista dall'art. 38;*
  - c) *ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 30 l'indennità di incarico prevista dall'art. 41, senza alcun assegno personale. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento.*
  - d) *l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;*
  - e) *la retribuzione di posizione definita aziendali in relazione all'incarico affidato;*
  - f) *la retribuzione di risultato, ove spettante.*
3. *Per i dirigenti già di II livello che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'art. 30.*
4. *Per i dirigenti sanitari che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente, con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).*
5. *In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene prorogabilmente entro il 1 dicembre 2001 anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto. In tale caso a detti dirigenti è attribuito:*
  - a) *il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 37, comma 4;*
  - b) *l'indennità integrativa in godimento e nella misura prevista per il rapporto di lavoro in atto;*
  - c) *la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 40.*
6. *Le aziende fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario".*

2. Sino all'applicazione del comma 1, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo in godimento applicato dall'azienda o ente per il rapporto di lavoro a tempo parziale a suo tempo concesso.
3. A seguito del passaggio a rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti interessati è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.
4. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal comma 3 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa – assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza - tenuto conto del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

## PARTE SECONDA

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

##### **Retribuzione e sue definizioni**

(Articolo 26 CCNL 10.2.2004)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le 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, ...*omissis*.....<sup>226</sup> ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)) (pag. 151);
  - b) *retribuzione base mensile*, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dall'indennità integrativa speciale .....*omissis* .....<sup>227</sup> ([Indennità Integrativa Speciale](#)) (pag. 153);
  - c) *Retribuzione individuale mensile, costituita:*
    1. per i dirigenti sanitari, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 40 (pag. 166) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)), comma 9; dalla indennità di esclusività di rapporto, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 41 (pag. 153) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)); dalla retribuzione individuale di anzianità;

---

<sup>226</sup> Il testo originario è stato superato dai successivi CCNL. Se ne riporta la formulazione: " *attualmente dalle Tavole 1 e 2, seconda colonna e dalla Tavola 3, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001*"

<sup>227</sup> Vedasi nota precedente. Il testo originario è il seguente: " *di cui alle citate Tavole 1, 2 e 3*".

2. per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione, di cui all'art. 40 <sup>(pag. 166)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)), comma 9, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla retribuzione individuale di anzianità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 41 <sup>(pag. 153)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)).

Tutte le voci menzionate nei due precedenti alinea 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 ad entrambi gli alinea della 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 lettera 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 sanitari 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 artt. da 44 <sup>(pag.169)</sup> a 47 ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo](#)) del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico.

### **Struttura della retribuzione**

(Articolo 33 CCNL 3.11.2005 <sup>228</sup>, come modificato dall'art. 11 CCNL 6.5.2010, II biennio economico)

---

<sup>228</sup> Tale articolo ha sostituito l'art. 35 CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che aveva a sua volta disapplicato l'art. 39 CCNL 5.12.1996

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dei quattro ruoli si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 34 <sup>(pag.153)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Indennità Integrativa Speciale](#));
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) *...omissis...*<sup>229</sup> retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 44<sup>(pag.173)</sup> e 45<sup>(pag. 182)</sup> del CCNL 3.11.2005
- 5) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 41 <sup>(pag.153)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#));
- 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 62<sup>230 (pag. 213)</sup> del CCNL 5 dicembre 1996, comma 2, lett. a) ([Premio per la prestazione della qualità individuale](#));
- 4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 39, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000).

2. *...omissis...*<sup>231</sup>

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.
4. Per le voci del trattamento economico – fondamentale ed accessorio - di competenza dei dirigenti dei quattro ruoli, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia [all'allegato n. 6](#) <sup>(pag. 271)</sup> CCNL 3.11.2005<sup>232</sup>.

---

<sup>229</sup> Eliminato il periodo "retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli artt. da 37 a 40 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003,".

<sup>230</sup> Numero dell'articolo errato. L'esatto riferimento è l'art. 63.

<sup>231</sup> Comma superato dall'art. 11, comma 3 del CCNL 6.5.2010. Il testo originario così recitava: "Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti l'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio".

<sup>232</sup> L'allegato 6 del CCNL 3.11.2005 corrisponde nella presente Raccolta sistematica all'allegato n.2.

## Struttura dello stipendio

(Articolo 27 CCNL 10.2.2004)

1. Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati:
  - la denominazione dell'azienda;
  - le generalità, il codice fiscale e previdenziale del dirigente;
  - il periodo cui la retribuzione di riferisce;
  - l'importo dei singoli elementi, di cui all'art. 35 <sup>(pag. 148)</sup> del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico ([Struttura della retribuzione](#)), che concorrono a formularla;
  - l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonché le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge 675/1996.

## Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

(Articolo 47 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Presso le IPAB la qualifica di Dirigente è unica e corrisponde a quella di Dirigente di I livello del ruolo sanitario ovvero a quella della qualifica unica di Dirigente dei restanti ruoli del Servizio sanitario nazionale. Per i Dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. n. 384/1990, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dal Capo I del CCNL 5.12.1996.
2. ...omissis...<sup>233</sup>

---

<sup>233</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:  
" Per i Dirigenti in servizio presso I.P.A.B. che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'art. 39 in ordine alla struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale, il trattamento economico stipendiale è così determinato:  
a. dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 136.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi Dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 237.000.

3. ....omissis...<sup>234</sup>

4. ...omissis...<sup>235</sup>

5. ...omissis...<sup>236</sup>

## CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

### Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli<sup>237</sup>

(Articolo 2 CCNL 6.5.2010)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli, compresi biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'art.19 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 19,03 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.215,39.
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.
4. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art.19 del CCNL 17 ottobre 2008.

---

*b. dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 174.000 che riassume l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi Dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 305.000".*

<sup>234</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

*"A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art. 48, lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000; tale somma, per il Dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, ricomprende:*

- a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;*
- b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990."*

<sup>235</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

*"Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo dell'indennità conglobata di cui al comma 3 per la ex prima qualifica dirigenziale."*

<sup>236</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

*"La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale."*

<sup>237</sup> Per quanto riguarda lo stipendio tabellare si riporta quanto previsto dal CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009, attualmente vigente.

## **Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria**

(Articolo 48 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall'art. 46 <sup>(pag. 41)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa](#)), con decorrenza dal 1 gennaio successivo.
2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 28 <sup>(pag. 46)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)), e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.
3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

## **Effetti dei benefici economici**

(Articolo 7 CCNL 6.5.2010)

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 <sup>(pag. 114)</sup> del CCNL 6.5.2010 integrativo ([Sospensione cautelare in caso di procedimento penale](#)), 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 8.6.2000: assegni personali previsti dall'art. 39, <sup>(pag. 158)</sup> comma 1 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)), data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 41 <sup>(pag. 153)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#));
  - dagli artt. 3, <sup>(pag. 171)</sup> 4 <sup>(pag. 172)</sup> e 5 <sup>(pag. 155)</sup> del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Equiparazione, Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#) e [Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)), art. 11, <sup>(pag.</sup>



<sup>233</sup>) comma 3 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)).

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

### Indennità Integrativa Speciale

(Articolo 34 CCNL 3.11.2005)<sup>238</sup>

1. ...*omissis*...<sup>239</sup>

### Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

**Articolo 41 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'articolo 10 CCNL 22.2.2001, art. 10, comma 2, CCNL 22.2.2001, articolo 36 CCNL 3.11.2005**

(Articolo 41 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario dell'art. 37 comma 4 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - ...*omissis*...<sup>240</sup> compete un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di € 6.875,59 (L. 13.240.000) per tredici mensilità incrementabili anche gradualmente sino a € 9.432,05 (L. 18.263.000) in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 50, <sup>(pag. 189)</sup> comma 2 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), per armonizzarla con quella della dirigenza dell'area medico - veterinaria. Tale indennità, nella misura ridotta di € 2.594,16 (L. 5.023.000), compete anche ai dirigenti di cui all'art. 39, <sup>(pag. 158)</sup> comma 1 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)) con incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 27, <sup>(pag. 42)</sup> comma 4 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico

---

<sup>238</sup> L'art. 34 ha disapplicato i precedenti artt. 38 CCNL 8 giugno 2000 e 46 CCNL 5.12.1996

<sup>239</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare".

<sup>240</sup> Eliminato il periodo "a decorrere dal 1 agosto 1999".

([Tipologie di incarico](#)), ed è corrisposta gradualmente con le medesime scadenze temporali, misure e modalità degli incrementi di cui al periodo precedente.

2. L'indennità del comma 1, primo periodo, compete, dal 31 dicembre 1999, ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, con incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 27, <sup>(pag. 42)</sup> comma 4 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)). Gli incrementi sino al raggiungimento del valore massimo di € 9.432,05 (L. 18.263.000) vengono corrisposti con le medesime modalità previste nella clausola precedente, in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 50, <sup>(pag. 189)</sup> comma 3 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)). Detta indennità assorbe il maturato economico dell'art. 44, <sup>(pag. 151)</sup> comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996 ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)), eventualmente in godimento.
3. L' indennità dei commi 1 e 2 non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa. In tal caso esclusivamente ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo viene ripristinato il maturato economico di cui al comma 2 ove fosse stato precedentemente goduto.
4. 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.

(Articolo 10, comma 2, CCNL 22.2.2001)

*Omissis.....*

b)all'art. 41, comma 1 il valore dell'indennità di struttura complessa dei dirigenti del ruolo sanitario corrisponde al valore di L. 13.313.000;

c) l'indennità di struttura complessa prevista dal comma 2 dell'art. 41, per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo rimane fissata in L. 13.240.000, ferma rimanendo la possibilità di procedere agli incrementi previsti dal comma stesso per la graduale parificazione con quella dei dirigenti del ruolo sanitario.

(Articolo 36 CCNL 3.11.2005)

1..L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999, in base alle disponibilità dei fondi di cui all'art. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05.

2. ...*omissis*...

3. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si

aggiunge la tredicesima mensilità.

## Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

**Articolo 5 e 11 CCNL 8.6.2000 II biennio economico e articolo 11.CCNL 6.5.2010, II biennio economico**

(Articolo 5 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

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 del ruolo sanitario.
2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. ...Omissis .....<sup>241</sup>
3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:<sup>242</sup>
4. ...omissis<sup>243</sup>.
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, (pag. 96) comma 2 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)). 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 dagli art. 31 (pag. 96) e 32 (pag. 95) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico [Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) e ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)). 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:

---

<sup>241</sup> Comma così modificato dall'articolo 11, comma 3, CCNL 6.5.2010, II biennio economico. Vedasi *infra*. Si riporta il periodo disapplicato: "Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali."

<sup>242</sup> La tabella è stata disapplicata. Per i nuovi valori economici dell'indennità di esclusività vedasi tabella successiva riferita all'art. 11 del CCNL 6 maggio 2010, II biennio economico.

<sup>243</sup> Comma disapplicato in quanto ha esaurito i suoi effetti. Si riporta il testo originario: "L'esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999".

- 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 procedure di perequazione previste dall'art. 7 <sup>(pag. 25)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Coordinamento regionale](#))<sup>244</sup> 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 revochino 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 valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5<sup>245</sup>. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità ...*omissis*...<sup>246</sup>.
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.

(Articolo 11, comma 4, del CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

...*omissis*...

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

---

<sup>244</sup> L'attuale riferimento è all'art. 5 CCNL 17.10.2008.

<sup>245</sup> Periodo integrato dall'art. 10, comma 1, lett. b) del CCNL 22.2.2001

<sup>246</sup> Eliminato il periodo "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".

a) .....*omissis*....

b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3<sup>(pag.171)</sup> e 5<sup>(pag.155)</sup> del CCNL 8.6.2000 II Biennio economico ([Equiparazione](#) e [Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)) 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.<sup>247</sup>.

(Articolo 24 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...

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

...*omissis*...

(Articolo 36 CCNL 3.11.2005)

1. ...*omissis*...

2. ...*omissis*...

3. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

(Articolo 11 CCNL 6.5.2010, II biennio economico)

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 CCNL 8.6.2000, sono rideterminati, dal 1 gennaio 2009, nelle misure lorde di seguito indicate:

– Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.052,27
– Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ( <a href="#">Tipologie di incarico</a> ) ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	€ 12.791,61
– Dirigente con incarichi art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ( <a href="#">Tipologie di incarico</a> ) ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	€ 9.385,84

---

<sup>247</sup> Si specifica, altresì, che la presente norma (art. 11 CCNL 8.6.2000, II biennio economico) è riportata anche nelle "Disposizioni particolari" di parte economica della Parte II – Capo VIII della presente Raccolta sistematica.

- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 2.325,41

2. L'indennità di esclusività è fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.

3. E' disapplicato l'art. 5, comma 2, secondo capoverso CCNL 8.6.2000, II biennio economico.

## **Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario**

(Articolo 39 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)<sup>248</sup>

1. Per i dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999 ovvero assunti successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17 comma 2 del d.lgs. 229/1999 - in G.U. entro il 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1 agosto 1999 - è così articolato:

- a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art. ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)) (pag. 151) ...*omissis*...<sup>249</sup>
- b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di € 6.875,59 (L. 13.313.000) ...*omissis*...<sup>250</sup>. L'assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. Ai dirigenti, già di II livello, assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del d.lgs. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico, viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto, con le medesime caratteristiche e natura previste dall'art. 56 (pag. 102) del CCNL 5 dicembre 1996, fatta salva l'applicazione dell'art. 34 (pag. 100) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Effetti della valutazione negativa dei risultati](#))<sup>251</sup>

3. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 41, (pag. 153) comma 1 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)), fatto salvo quanto previsto dall'ultimo periodo della stessa clausola.

---

<sup>248</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 56 CCNL 5.12.1996 e art. 1, comma 1 IV alinea CCNL 4.3.1997.

<sup>249</sup> Eliminato il periodo "art. 37 comma 4, pari a L. 37.632.000:", in quanto ha esaurito i suoi effetti.

<sup>250</sup> Eliminato il periodo ", pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nell'art. 37, commi 3 primo alinea e 4, comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello ed ex I livello fissata dall'art. 38" in quanto ha esaurito i propri effetti.

<sup>251</sup> L'attuale riferimento è all'art. 30 CCNL 3.11.2005.

4. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1 lettera b) e lo specifico trattamento economico del comma 2- nella misura intera in ragione d'anno - confluiscano nel fondo dell'art. 50 <sup>(pag. 189)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)). Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dal 1 gennaio 1998...*omissis*...<sup>252</sup>
5. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999, il trattamento economico viene rideterminato ai sensi degli artt. 37, <sup>(pag. 151)</sup> comma 4 e 38 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)), senza assegni personali ma con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 41 <sup>(pag. 153)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)).
6. L'art. 56 del CCNL del 5 dicembre 1996 è disapplicato.

## Una tantum

(Articolo 69 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...*omissis*...<sup>253</sup>

<sup>252</sup> Eliminato il periodo "Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 2, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 30, la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di L. 3.230.000, all'incremento della retribuzione di posizione - parte variabile - con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 50. Qualora, invece, l'azienda abbia attribuito ai dirigenti dell'art. 86<sup>252</sup> l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione - parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 30. Tale ultima clausola - eccetto la verifica - si applica anche ai dirigenti già di II livello ad incarico quinquennale all'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, che abbiano assunto un incarico di struttura complessa dopo il 1 agosto 1999 in azienda diversa da quella di provenienza (l'ultimo periodo è stato integrato dall'art. 10, comma 1, lett. a) del CCNL 22.2.2001)".

<sup>253</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:  
"1. Per il periodo ricompreso tra il 1° gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attribuzione degli incarichi, è corrisposta la somma forfetaria, di seguito indicata:

	Ruolo sanitario	Ruolo professionale e tecnico	Ruolo amministrativo
Dirigenti di II livello	763.000	==	==
Dirigenti	202.000	202.000	202.000



## CAPO III RETRIBUZIONE DI POSIZIONE Quadriennio 1994-1997

### **Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione**

(Articolo 50 CCNL 5.12.1996, articolo 26 CCNL 8.6.2000,  
I biennio economico, articolo 6 CCNL 17.10.2008)

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione<sup>254</sup>, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993<sup>255</sup>.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 51<sup>256</sup> (pag. 46) ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)) e 52<sup>257</sup> (pag. 50) ([Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa](#)) del CCNL 5.12.1996 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;

---

<sup>254</sup> Le disposizioni del comma 1 sono state confermate dall'art. 6, comma 2 CCNL 17.10.2008

<sup>255</sup> Il riferimento attuale deve essere al corrispondente articolo del d.lgs. n. 165 del 2009

<sup>256</sup> Nel testo originario del CCNL il riferimento è, per mero errore materiale, all'art. 5, comma 2, del CCNL del 5/12/1996. L'accordo integrativo del 4/3/1997, con la dichiarazione congiunta n.1, ha rettificato tale errore, indicando il corretto riferimento negli artt. 51 e 52 del CCNL 5.12.1996, che vengono qui riportati. Tali articoli sono stati disapplicati dagli artt. 28 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) e 29 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa) del CCNL dell'8.6.2000, attualmente vigenti.

<sup>257</sup> Vedi nota precedente.



- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 54<sup>(pag.162)</sup> ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)) e 55<sup>(pag. 164)</sup> ([Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#)), del CCNL 5.12.1996 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 54<sup>(pag.162)</sup> ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)) e 55, <sup>(pag. 164)</sup> ([Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#)) del CCNL 5.12.1996, previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10<sup>(pag. 30)</sup> ([Soggetti sindacali](#)) e 11<sup>(pag. 31)</sup> ([Composizione delle delegazioni](#)), del CCNL 5.12.1996<sup>258</sup>, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico - 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 dalla loro originaria provenienza da posizioni funzionali od economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce <sup>259</sup>previste dagli artt.

---

<sup>258</sup> Gli artt. 10 e 11 CCNL 5.12.1996 sono stati disapplicati e sostituiti dagli artt. 9 e 10 CCNL 8.6.2000, attualmente vigenti.

<sup>259</sup> I valori massimi delle fasce sono stati modificati dall'art. 4 del CCNL 6.5.2010 integrativo.

54 <sup>(pag.162)</sup> ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)) e 55 <sup>(pag. 164)</sup> ([Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#)), del CCNL 5.12.1996, 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, <sup>(pag. 23)</sup> comma 1, lett. A) del CCNL 5.12.1996 ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#))<sup>260</sup>.

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante il "Fondo per la retribuzione di posizione" - costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai Dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui all'art. 58 <sup>(pag. 186)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)).

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 d.lgs. 29/1993<sup>261</sup>;
- 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>262</sup>

### **Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario**

(Articolo 54 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, art. 5 e 9 CCNL 5.12.1996, II biennio economico, articolo 1, comma 1 primo alinea CCNL 4.3.1997 e articolo 4, comma 3 CCNL integrativo 6.5.2010)

1. Le aziende ed enti, nel prevedere le singole strutture organizzative e i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la

---

<sup>260</sup> Comma così sostituito dall'articolo 26, comma 1 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

<sup>261</sup> Il riferimento attuale è ai corrispondenti articoli del D.lgs. n. 165 del 2001.

<sup>262</sup> Comma così sostituito dall'articolo 26, comma 1 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico. Attualmente, il riferimento al d.lgs. n. 286/1999 risulta superato a seguito dell'intervento del d.lgs. n. 150/2009.

retribuzione di posizione per i Dirigenti cui sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 50 <sup>(pag. 160)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione](#)) e nei limiti delle disponibilità dei fondi di cui agli artt. 58 <sup>(pag. 186)</sup> e 59 <sup>(pag. 215)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#) e [Finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie](#))), nell'ambito delle seguenti fasce di valori annui <sup>263</sup>:

- a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'art. 50 <sup>(pag. 160)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione](#)), ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, le Unità Operative complesse come sopra indicato, i Servizi di Controllo Interno, i servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale tra cui i Presidi multizonali di prevenzione, etc.). A tali valori deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>^</sup> mensilità<sup>264</sup>;
  - b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli organizzativi di cui all'art. 47 del D.P.R. 384/90, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale etc.). A tali valori deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>^</sup> mensilità<sup>265</sup>.
2. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 53, comma 8 e relativa tabella allegato n. 2 del CCNL 5.12.1996, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 53, comma 7 CCNL 5.12.1997, anche<sup>266</sup> per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.
  3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli artt. 51 <sup>(pag. 46)</sup> e 52 <sup>(pag. 50)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Affidamento e revoca degli](#)

---

<sup>263</sup> I valori massimi sono stati rideterminati dall'art. 4, comma 3 del CCNL integrativo del 6.5.2010. Vedasi art. 40, comma 10, CCNL 8.6.2000 ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#))

<sup>264</sup> Precisazione prevista dall'art. 1, comma 1, primo alinea del CCNL 4.3.1997.

<sup>265</sup> Vedasi nota precedente.

<sup>266</sup> Parola aggiunta dall'art. 9, comma 1 del CCNL 5.12.1996 II biennio economico.

[incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#) e [Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa](#)).

4. Per i Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nel conferimento degli incarichi si deve tener conto della posizione funzionale posseduta dai medesimi prima della unificazione della qualifica dirigenziale.
5. Nel rispetto dell'art. 26 comma 2-quinquies del D.Lgs. 29/1993, ai Dirigenti di più elevato livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo - già appartenenti all'ex XI livello - è attribuita la stessa valenza economica degli incarichi affidati ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi del comma 1 lettera a) del presente articolo.

### **Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario**

(Articolo 55 CCNL 5.12.1996 I biennio economico, articoli 5 e 9 CCNL 5.12.1996, articolo 1, comma 1 primo alinea CCNL 4.3.1997 e articolo 4, comma 3 CCNL integrativo 6.5.2010)

1. Le Aziende ed Enti, nel prevedere, nelle singole strutture organizzative, le relative posizioni dirigenziali, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 29/1993, individuano i corrispondenti incarichi dirigenziali non comportanti direzione di struttura, determinandone la graduazione e la relativa retribuzione di posizione nell'ambito delle fasce di valori annui di cui al comma 3.
2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.
3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è ricompresa nell'ambito delle seguenti fasce<sup>267</sup>:
  - a) da un minimo di L. 7.000.000 fino ad un massimo di L. 55.000.000 per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'art. 50 <sup>(pag. 160)</sup> comma 2 del CCNL 5.12.1996 ([Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione](#)) o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, l'ufficio relazioni con il pubblico, la progettazione, nonché i moduli

---

<sup>267</sup> I valori massimi sono stati rideterminati dall'art. 4, comma 3 del CCNL integrativo del 6.5.2010. Vedasi art. 40, comma 10, CCNL 8.6.2000 ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)).

previsti dall'art. 47 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività di cui al comma 2 ma non le attività di direzione di struttura). A tali valori deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>a</sup> mensilità;

- b) dal valore minimo individuato per ciascun ruolo indicato dalla tabella allegato 2 del CCNL 5.12.1996 ad un massimo di L. 35.000.000<sup>268</sup> per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base. A tali valori deve essere aggiunto il rateo per la 13<sup>a</sup> mensilità<sup>269</sup>.
4. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 53, (pag. 166) comma 7 del CCNL 5.12.1996 ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#))<sup>270</sup> e relativa tabella allegato n. 2, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 53, (pag. 166) comma 7 del CCNL 5.12.1996 ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)), anche<sup>271</sup> per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.
5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 51 (pag. 46) del CCNL 5.12.1996 ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)).
6. Al Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, assunti dopo l'entrata in vigore del contratto, il conferimento degli incarichi di cui all'art. 54 (pag. 155) del CCNL 5.12.1996 ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)), comma 1 lettere a) e b) o del comma 3 del presente articolo, avviene dopo il superamento del periodo di prova nel rispetto dell'art. 51 (pag. 46) comma 4 del CCNL 5.12.1996 ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#)). Analogamente avviene per il dirigente di I livello del ruolo sanitario limitatamente agli incarichi di cui all'art. 54, (pag. 42) comma 1, lett. b) del CCNL 5.12.1996 ([Tipologie di incarico](#)) o del comma 3 del presente articolo.

---

<sup>268</sup> Precisazione prevista dall'art. 1, comma 1, primo alinea del CCNL 4.3.1997. Vedasi nota precedente.

<sup>269</sup> Vedasi nota precedente.

<sup>270</sup> Tale articolo è stato superato dai CCNL successivi. Il riferimento vigente è all'art. 8 CCNL 6.5.2010, II biennio economico.

<sup>271</sup> Parola aggiunta dall'art. 9, comma 1 del CCNL 5.12.1996 II biennio economico.

## CAPO IV COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI

### La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo

Articolo 40 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 44 CCNL 10.2.2004 e articoli 24, commi 11,12 e 13 CCNL 3.11.2005

(Articolo 40 CCNL 8.6.2000 I biennio economico) <sup>272</sup>

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 50 <sup>(pag. 160)</sup> comma 3 del CCNL 5.12.1996 ([Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione](#)) è collegata all'incarico agli stessi conferito.
2. ...*omissis*... <sup>273</sup>
3. ...*omissis*... <sup>274</sup>
4. ...*omissis*... <sup>275</sup>
5. In prima applicazione del CCNL 5 dicembre 1996, come integrato dal CCNL 1 luglio 1997, il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione parte fissa e variabile per il personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo - è stato indicato nella Tabella All. 1 CCNL in pari data relativo al secondo biennio, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.
6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita nella Tabella indicata nel comma 5 non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 26 CCNL 8.6.2000 è di competenza delle singole aziende in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca - in base alla tipologia degli incarichi conferiti - nelle fasce economiche degli artt. 54 <sup>(pag. 162)</sup> e 55 <sup>(pag. 164)</sup> del CCNL

---

<sup>272</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 53 CCNL 5.12.1996, I biennio economico.

<sup>273</sup> Comma disapplicato dall'art. 44, comma 7 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "La retribuzione di posizione è composta da una parte fissa ed una variabile e compete per tredici mensilità".

<sup>274</sup> Comma disapplicato dall'art. 44, comma 7 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "La componente fissa della retribuzione di posizione è garantita al dirigente nella misura in atto goduta in caso di mobilità o trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. n. 502 del 1992".

<sup>275</sup> Comma disapplicato dall'art. 44, comma 7 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "La componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 34, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione".

5.12.1996 ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#) e [Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#)) ...*omissis*...<sup>276</sup>.

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.
8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 (pag. 46) e 29 (pag. 50) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure](#) e [Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa](#)), un altro incarico di pari valore economico<sup>277</sup>.
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 senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda è prevista una maggiorazione fra il 30 % ed il 50% calcolata sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.
10. I valori massimi delle fasce di cui agli art. 54 (pag. 162) e 55 (pag. 164) del CCNL 5.12.1996 ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#) e [Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#)) sono così rideterminati<sup>278</sup>:

Fascia a) dell'art. 54 del CCNL 5.12.1996: € 50.000,00

Fascia b) dell'art. 54 del CCNL 5.12.1996: € 42.000,00

Fascia a) dell'art. 55 del CCNL 5.12.1996: € 42.000,00

Fascia b) dell'art. 55 del CCNL 5.12.1996: € 30.000,00

---

<sup>276</sup> Eliminato il periodo "secondo la tabella di corrispondenza allegato 1 al presente contratto" per effetto dell'art. 44, comma 2 del CCNL 10.2.2004. i valori massimi sono stati modificati dall'art. 4 CCNL integrativo 6.5.2010.

<sup>277</sup> Su tale materia è intervenuto l'art. 9, comma 32 del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010.

<sup>278</sup> I valori massimi delle fasce sono stati modificati dall'art. 4, comma 3 CCNL 6.5.2010.



11. Per i dirigenti di nuova assunzione, ai quali le aziende non abbiano già conferito un incarico diverso, la retribuzione di posizione minima contrattuale ..*omissis*.....<sup>279</sup>, fatto salvo quanto previsto dall'art. 47, (pag. 169) comma 1 lett. a) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo](#)).
12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 50 (pag. 189) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)). Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

(Articolo 24, commi 11, 12 e 13 CCNL 3.11.2005)

...*omissis*...

11. A titolo di interpretazione autentica dell'art. 53 CCNL 5.12.1996 e dell'art. 40 CCNL 8.6.2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo) è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4 CCNL 3.11.2005<sup>280</sup>.
12. Ai fini di una corretta applicazione dell'art. 40, comma 8, CCNL 8.6.2000 relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti<sup>281</sup>, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure previste dai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:
- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'art. 6, (pag. 23) comma 1, lettera C) del CCNL 3.11.2005 ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;

---

<sup>279</sup> Il testo originario faceva riferimento a valori economici che hanno esaurito i propri effetti, in quanto superati dalle disposizioni di cui all'art. 4 CCNL 8.6.2000, II biennio economico, nonché dagli artt. 42 e 43 CCNL 3.11.2005 e dai successivi CCNL. Gli importi vigenti sono quelli indicati dal CCNL 6.5.2010, II biennio economico.

<sup>280</sup> Tale allegato, anche nella presente Raccolta sistematica, corrisponde all'Allegato n.11.

<sup>281</sup> Su tale materia è intervenuto l'art. 9, comma 32 del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010.



- verifica in contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, commi 2, lettera F) e comma 3, CCNL 3.11.2005 <sup>(pag. 18)</sup> ([Contrattazione collettiva integrativa](#)) delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulla posizione di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
- applicazione dell'art. 30, <sup>(pag. 89)</sup> comma 1 del CCNL 5.12.1996 ([Accordi di mobilità](#)) ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa ...*omissis*...<sup>282</sup>;
- applicazione del citato art. 30 <sup>(pag. 89)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Accordi di mobilità](#)) o dell'art. 17 <sup>(pag. 92)</sup> del CCNL 10.2.2004 ([Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza](#)) per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'art. 9, <sup>(pag. 25)</sup> comma 1, lettera h) del CCNL 3.11.2005 ([Coordinamento regionale](#)) .

13. Il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli art. 44 <sup>(pag. 173)</sup> e 45 <sup>(pag. 182)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)) e ([La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.](#)), in relazione alle tipologie degli incarichi e di rapporto di lavoro ivi indicati.

...*omissis*...

### **La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo**

(Articolo 47 CCNL 8.6.2000 I biennio economico e articolo 37, comma 3 CCNL integrativo 10.2.2004<sup>283</sup>)

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti sanitari già di I e II livello, a rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:

---

<sup>282</sup> Eliminato il periodo "A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata".

<sup>283</sup> Disposizione che ha esaurito i suoi effetti. Il testo originario così recitava: " 3. In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 3 CCNL 8.6.2000, II biennio economico, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello, che alla data del 14.3.2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo. La riduzione di cui all'art. 47 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, trova applicazione sulla retribuzione di posizione - parte variabile - così rideterminata per il II biennio economico. La presente clausola entra in vigore dal 1 febbraio 2001, come l'art. 3 CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico"

- a) Componente fissa di cui alla tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, nella misura ridotta del 15% in applicazione dell'art.1, comma 12 della legge 662/1996 indicata nell'art. 45 <sup>(pag. 182)</sup> CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)).
- b) parte variabile in godimento ridotta del 50%.
2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'art. 40<sup>(pag. 166)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([La retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)) .
3. Ai dirigenti sanitari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44,<sup>(pag. 145)</sup> comma 3 e 45<sup>(pag. 41)</sup> comma 2 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Rapporti di lavoro ad esaurimento](#) e [Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa](#)) non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'art. 56<sup>(pag. 54)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)).
4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.
5. ...*omissis*...<sup>284</sup>
6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 43<sup>(pag. 155)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)) ...*omissis*...<sup>285</sup>. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 50 <sup>(pag. 189)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)).
7. ...*omissis*...<sup>286</sup>

## Equiparazione

(Articolo 42 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...*omissis*...<sup>287</sup>

---

<sup>284</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "La riduzione di cui al comma 1, lett. b) e quella del comma 4 decorrono dal 1 luglio 1999. Quella del comma 3 decorre dal 1 luglio 2000".

<sup>285</sup> Eliminato il seguente periodo perché ha esaurito i propri effetti: "e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – art. 50 e 52 - sono conseguentemente ridotti di pari importo."

<sup>286</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Le aziende provvederanno al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1 luglio 1999 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione i non più di sei soluzioni mensili".

<sup>287</sup> Il testo originario così recitava:

(Articolo 3 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

...omissis...<sup>288</sup>

1. "Le parti concordano sulla necessità di procedere alla equiparazione della retribuzione minima contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 - 1997 dei dirigenti dei quattro ruoli di ex IX livello, qualificato e non, del DPR 384/1990 – in servizio al 5 dicembre 1996 - a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato, attesa la sostanziale parificazione delle funzioni dirigenziali operata con l'accorpamento delle due ex posizioni funzionali nel I livello dirigenziale dall'art. 18, comma 2 del dlgs 502/1992 o nell'unico livello di cui all'art. 26 del dlgs. 29/1993.
2. Tale equiparazione, iniziata con il CCNL 5 dicembre 1996, secondo biennio economico, per quanto riguarda lo stipendio tabellare, deve essere definitivamente portata a termine per la conclusione della vertenza. A tal fine le parti, nel prendere atto che le risorse necessarie si renderanno disponibili nel biennio economico 2000 – 2001, rinviando la definitiva soluzione al relativo contratto, prevedendo sin d'ora che per un corretto finanziamento dei fondi di ciascuna azienda si provvederà, con le procedure dell'art. 7, lett. c) alla loro perequazione a livello regionale.
3. Le parti concordano, altresì, di rinviare al contratto del medesimo biennio la definizione del trattamento economico dei dirigenti del ruolo sanitario, assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, al termine del quinquennio di cui all'art. 28, comma 3. La disposizione si applica ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, a condizione che siano stati adottati i medesimi meccanismi di verifica dei dirigenti sanitari, ai sensi dell'art. 31, comma 4".

<sup>288</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. "In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 42, comma 1 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti della presente area negoziale, 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 dei dirigenti dei ruoli sottoindicati è, pertanto, così rideterminata:

	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
parte fissa	L. 6.450.000	L. 2.000.000	L. 2.000.000
parte variabile	L. 9.349.000	L. 9.102.000	L. 9.035.000

2. Per gli ingegneri, architetti e geologi di cui alla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, come modificata dall'art. 2 del CCNL 4 marzo 1997, la componente fissa della retribuzione di posizione è confermata in L. 4.955.000 e la componente variabile, già di L. 3.929.000, per effetto del presente articolo è rideterminata in L.6.080.000, per complessive L. 11.035.000.
3. La retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 2 spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997 e successive modificazioni, 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. In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello che alla data del 14 marzo 2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo (art. 37, comma 3, primo periodo del CCNL 10.2.2004) .
4. Per i dirigenti di cui al comma 1 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:

	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
parte variabile	L. 4.194.000	L. 4.087.000	L. 3.888.000

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda abbia già conferito ai dirigenti del comma 3 incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 40, comma 11 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 2 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.
6. Con i commi 1, 2 e 3 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, 2 e 3 si provvede con le risorse dei fondi dell'art. 8.

## Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

(Articolo 4 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. Per i dirigenti della presente area, assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 3<sup>(pag. 171)</sup> del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Equiparazione](#)), a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori...*omissis*...<sup>289</sup>
2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all' art. 3,<sup>(pag. 171)</sup> comma 1 ([Equiparazione](#)), al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31<sup>(pag. 96)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#))<sup>290</sup>. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 34<sup>(pag. 102)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti](#))<sup>291</sup>, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva. L'applicazione della presente clausola al personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è condizionata all'attuazione anche per detti dirigenti dei meccanismi di verifica di cui all'art. 31,<sup>(pag. 96)</sup> comma 4 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#))<sup>292</sup>.
3. ...*omissis*...<sup>293</sup>
4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse dei fondi dell'art. 8<sup>(pag. 191)</sup> del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)).

La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 35,<sup>(pag. 148)</sup> comma 1 Lett. A) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Struttura della retribuzione](#)). Essa sostituisce quella prevista dal comma 11 dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.

(Art. 11, commi 3 e 4, CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

---

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>289</sup> Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale vengono omesse, in quanto superate dagli artt. 42 e 43 CCNL 3.11.2005 e dai successivi CCNL. Gli importi vigenti sono quelli individuati dal CCNL 6.5.2010.

<sup>290</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art.26 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>291</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art.31 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>292</sup> Tale articolo è stato disapplicato e sostituito dall'art. 26 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>293</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell'art. 55, 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 4".

.....*Omissis*...

3. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, i criteri di cui all'art. 50, <sup>(Pag. 160)</sup> comma 2 ([Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione](#)) del CCNL 5 dicembre 1996 sono integrati nel senso che, eccetto i casi in cui trovi applicazione l'art. 66, comma 3 del contratto stipulato in data 8 giugno 2000, la totale disponibilità costituisce un elemento necessario di integrazione con le attività della dirigenza sanitaria e, rappresentando una caratteristica fondamentale e peculiare del proprio rapporto di lavoro, deve essere presa in considerazione nella definizione della retribuzione di posizione - parte variabile - con un incremento di L. 2.900.000 annue lorde, a cui si provvede dall'1.1.2000 con le risorse del fondo di cui all'art. 8, comma 3 appositamente finalizzate. Tale integrazione compete ai dirigenti di nuova assunzione solo dopo il compimento del quinquennio di attività e positivo superamento della verifica prevista dall'art. 31, <sup>(Pag. 95)</sup> comma 4 e 32 ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. 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. L'indennità - se la verifica è positiva - decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

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

- a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, <sup>(pag. 172)</sup> ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)) del CCNL 8.6.2000, II biennio economico ed al comma 3 del presente articolo, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;
- b) *omissis* <sup>294</sup>

### **La retribuzione di posizione minima contrattuale dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione**

(Articolo 44 CCNL 3.11.2005) <sup>295</sup>

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37, 39 e 40 dei dirigenti dei quattro ruoli con

---

<sup>294</sup> Il contenuto di tale lettera non viene qui riportato in quanto riferito ad altri istituti.

<sup>295</sup> Tale articolo ha disapplicato gli artt. 37, 39 e 40 CCNL 3.11.2005 che, per tale motivo, non vengono riportati nella presente Raccolta sistematica.

rapporto di lavoro esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione degli artt. da 41 a 43, unificata nel valore ...*omissis*...<sup>296</sup>

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire ai sensi del comma 4 degli artt. 37, 39 e 40.
3. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30<sup>(pag. 100)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Effetti della valutazione negativa dei risultati](#)), consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.
4. Nei confronti dei dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni (ai quali - dopo l'applicazione degli artt. 41, 42 e 43 - non è più corrisposta la retribuzione minima contrattuale conglobata nello stipendio), al compimento del quinquennio, ai sensi dell'art. 4,<sup>(pag. 172)</sup> comma 2 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)), nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28<sup>(pag. 98)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti](#)), nonché la precisazione contenuta per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale per quello delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo<sup>297</sup>.
5. ...*omissis*...<sup>298</sup>
6. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
7. ....*omissis*....<sup>299</sup> qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

---

<sup>296</sup> Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale vengono omesse, in quanto superate dai successivi CCNL. Il periodo che segue ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo originario "... nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole".

<sup>297</sup> E' stata esplicitata la formulazione " per i dirigenti delle tavole B) e C)".

<sup>298</sup> Comma poi superato dal comma 9 degli artt. 3, 5 e 6 del CCNL 5.7.2006.

<sup>299</sup> Eliminato il periodo "A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo tale data," in quanto ha esaurito i propri effetti.



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

Articolo 3 CCNL 5.7.2006, articolo 20 CCNL 17.10.2008, articolo 3 CCNL 6.5.2010

(Articolo 3 CCNL 5.7.2006)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 44, comma 1 tavola A) CCNL 3.11.2005 è così rideterminata:

.....*omissis*....<sup>300</sup>

2. ...*omissis*...<sup>301</sup>

3. ...*omissis*...<sup>302</sup>

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.
5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale di cui ai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 (pag. 42) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 5.639,19, parte variabile € 2.520,30 (divenuta di € 3.296,58 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 (pag. 173) del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#))).
6. Per effetto del comma 5 il valore di € 4.214,46 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 (pag. 42) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)).
7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, (pag. 96) comma 2, lett. c) del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) 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 (pag. 42) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) per il quale, con il comma 6, si è stabilito il

---

<sup>300</sup> Comma, contenente le tabelle economiche e, quindi, superato dai successivi CCNL.

<sup>301</sup> Vedasi nota precedente.

<sup>302</sup> Vedasi nota precedente.

nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il Fondo di cui all'art. 49 <sup>(Pag. 194)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione\)](#) CCNL 3.11.2005, alle date di cui ai commi 1,2,3, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.
9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 44 <sup>(pag. 173)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)).

(Articolo 20, CCNL 17.10.2008)

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

...omissis...<sup>303</sup>

(Articolo 3 CCNL 6.5.2010, II biennio economico)

1. Dal 1° gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo è così rideterminata:

---

<sup>303</sup> Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima contrattuale e gli altri commi dell'articolo vengono omessi in quanto superati dall'art. 3 CCNL 6.5.2010 attualmente vigente.



	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	12.389,20	426,37	12.815,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.366,10	253,5	7.619,60
Dirigente incarico lett. c) (ex art. 27 lettera c) CCNL 8 giugno 2000)	4.691,51	161,46	4.852,97
Dirigente equiparato	4.143,59	142,6	4.286,19
Dirigente < 5 anni	270,37	9,3	279,67

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. 25 <sup>(pag. 197)</sup> del CCNL 17.10.2008 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), 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.

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

(Articolo 5 CCNL 5.7.2006)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla Tavola B) dell' art. 44, comma 1, CCNL 3.11.2000 è così rideterminata:  
.....*omissis* ...<sup>304</sup>
2. ...*omissis*...
3. ...*omissis*...
4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla

<sup>304</sup> I commi 1, 2 e 3 contengono le tabelle economiche, che sono state superate dai successivi CCNL.

sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 2.559,04 parte variabile € 4.637,78 (divenuta di € 2.467,10 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 <sup>(pag. 173)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#))).
6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.452,54 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)).
7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, <sup>(pag. 96)</sup> comma 2, lett. c) del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 11, <sup>(pag. 233)</sup> comma 3 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)) 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 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.
8. Il fondo di cui all'art. 49 CCNL 3.11.2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.
9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 44 <sup>(pag.173)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)).
10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola B) dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore, indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari a € 1.601,02.
11. Con il presente contratto, ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 11, <sup>(pag.233)</sup> comma 3 del CCNL

8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)).

(Art. 22 CCNL del 17/10/2008)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 5, <sup>(Pag. 177)</sup> comma 3, ([La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico](#)) del CCNL del 5 luglio 2006 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

.....omissis..... <sup>305</sup>

(Articolo 5 CCNL 6.5.2010 biennio economico 2008-2009)

1. Dal 1° gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di cui all'art. 22, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	14.372,94	942,88	15.315,82
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.659,44	436,86	7.096,30
Dirigente incarico lett. c) (ex art. 27 lett. c) CCNL 8 giugno 2000 )	3.793,24	248,84	4.042,08
Dirigente incarico lett. c) (ex art. 27 lett. c) CCNL 8 giugno 2000 ) - Art. 45 c.2 DPR 384/90	3.793,24	248,84	4.042,08
Dirigente equiparato	3.323,68	218,04	3.541,72
Dirigente < 5 anni	566,79	37,18	603,97

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. 25 <sup>(pag. 197)</sup> del CCNL 17.10.2008 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), 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.

<sup>305</sup> Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima unificata e gli altri commi dell'articolo vengono omissi, in quanto superati dalle corrispondenti disposizioni dell'art. 5 del CCNL 6.5.2010 attualmente vigente.

4. E' confermato il comma 4 dell'art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008.

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

(Articolo 6 CCNL 5.7.2006)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2001, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla Tavola B) dell'art. 44, comma 1 CCNL 3.11.2005 è così rideterminata:  
.....*omissis*<sup>306</sup>
2. ....*omissis*
3. .... *omissis*...
4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.
5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: arte fissa € 3.213,39, parte variabile € 4.018,03, (divenuta di € 2.709,30 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 44 <sup>(pag. 173)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)).
6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.673,86 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)).
7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 26, <sup>(pag. 96)</sup> comma 2, lett. c) del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 11, <sup>(pag. 233)</sup> comma 3 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)) è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c)

---

<sup>306</sup> I commi 1, 2 e 3 contengono tabelle economiche che sono state superate dai successivi CCNL.

- dell'art. 27 <sup>(pag. 42)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. E' fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.
8. Il Fondo di cui all'art. 49 CCNL 3.11.2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.
  9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 44 <sup>(pag. 173)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#))
  10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola B) dell'art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari a € 1.601,02.
  11. Con il presente contratto, ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 11, <sup>(pag. 233)</sup> comma 3 del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)).

(Articolo 23 CCNL 17/10/2008)

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

.....omissis.....<sup>307</sup>

(Articolo 6 CCNL 6.5.2010 biennio economico 2008-2009)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'art. 23 del CCNL del 17 ottobre 2008 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

---

<sup>307</sup> Le tavole con i valori economici della retribuzione di posizione minima unificata e gli altri commi dell'articolo vengono omissi, in quanto superati dalle corrispondenti disposizioni dell'art. 6 del CCNL 6.5.2010 attualmente vigente.

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	13.951,20	864,95	14.816,15
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.788,89	420,9	7.209,79
Dirigente incarico lett. c) art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.989,52	247,35	4.236,87
Dirigente equiparato	3.608,16	223,7	3.831,86
Dirigente < 5 anni	633,31	39,26	672,57

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. 25 <sup>(pag. 197)</sup> del CCNL 17.10.2008 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), 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.

### **La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.**

(Articolo 45 CCNL 3.11.2005)<sup>308</sup>

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 38, comma 3 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti già con rapporto di lavoro non esclusivo residua dopo l'applicazione dell'art. 41 è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi dell'art. 38, comma 6 del CCNL 3.11.2005:

<sup>308</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 38 CCNL 3.11.2005 che, per tale motivo, non viene riportato nella presente Raccolta.

	Fissa	Variabile	Totale al 30.12.2003	Quota utilizzata per il tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa	7.611,09	2.102,23	9.713,32	5.578,82	<b>4.134,50</b>
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.305,74	1.817,15	8.122,89	5.578,82	<b>2.544,07</b>
Dirigente incarico lett. c) (ex art. 27 lettera c) CCNL 8 giugno 2000)	5.643,31	1.260,15	6.903,46	5.578,82	<b>1.324,64</b>
Dirigente equiparato	4.489,29	2.414,17	6.903,46	5.578,82	<b>1.324,64</b>

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui all'art. 38, comma 4.
3. La retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente da attribuire dopo il primo inquadramento, per gli effetti dell'art. 28 <sup>(pag. 98)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti](#)) in caso di conferimento di incarico di maggior valore economico deve essere sempre ridotta del 50% del proprio valore originario (vedere allegato 7 CCNL 3.11.2005<sup>309</sup>).
4. La retribuzione di posizione minima del comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 30 <sup>(pag. 100)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Effetti della valutazione negativa dei risultati](#)), consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.
5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge n.138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 47, <sup>(pag. 169)</sup> comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo](#)).
6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro, per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui [all'allegato 7, punto 3,](#)

<sup>309</sup> L'allegato 7, punto 3 del CCNL 3.11.2005, nella presente Raccolta sistematica, corrisponde all'Allegato n.4, punto 3.



[secondo caso](#), <sup>(pag. 277)</sup> del CCNL 3.11.2005<sup>310</sup>, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.

7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva, ai sensi dell'art. 4, <sup>(pag. 172)</sup> comma 2, CCNL 8.6.2000, II biennio economico ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)) si attribuisce la retribuzione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 28 <sup>(pag. 98)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti](#)).
8. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
9. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

### **La retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo.**

(articolo 4 CCNL 5.7.2006, II biennio economico )

1. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo la retribuzione minima unificata di cui all'art. 45 CCNL 3.11.2005 rimane fissata nei valori stabiliti dalla tavola ivi indicata al 31 dicembre 2003.
2. Rimangono altresì confermate le clausole dell'art. 45 CCNL 3.11.2005.

(articolo 21 CCNL 17.10.2008)

1. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo la retribuzione minima unificata di cui all'art. 45 <sup>(pag. 182)</sup> ([La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.](#)) CCNL 3.11.2005 rimane fissata nei valori stabiliti dalla tavola ivi indicata al 31 dicembre 2003.

---

<sup>310</sup> Vedasi nota precedente.



2. Rimangono altresì confermate le clausole dell'art. 45 CCNL 3.11.2005.

(articolo 4 CCNL 6.5.2010 II biennio economico)

1. Si conferma l'art. 21 CCNL 17.10.2008.

### **Norma per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro a tempo parziale mantenuti ad esaurimento**

(Articolo 46 CCNL 3.11.2005)

1. Nei confronti dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti che hanno optato per il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale in atto all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000, il trattamento economico complessivo previsto dal presente contratto è decurtato in proporzione del *part time* a suo tempo convenuto con l'azienda o ente, ai sensi dell'art. 13 <sup>(pag. 145)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Rapporti di lavoro ad esaurimento](#)).
2. L'orario concordato per il *part time* dei dirigenti del comma 1 non può essere rideterminato se non con il ritorno all'orario unico, con rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo, in applicazione degli artt. 48 <sup>(pag. 152)</sup> <sup>98</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico e dell'art. 54 <sup>(pag. 261)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria](#) e [Norme finali](#)).
3. Al fine del comma 2, gli incrementi del fondo di cui all'art. 49, <sup>(pag. 194)</sup> comma 4 del CCNL 3.11.2005 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), avvengono in misura intera ma sono corrisposti proporzionalmente al *part time* e per la parte eccedente vengono temporaneamente accantonati nel medesimo fondo.

## CAPO V I FONDI<sup>311</sup>

### Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione

#### Biennio 1994-1995

(Articolo 58 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e d amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario secondo la disciplina prevista negli artt. 54 <sup>(pag. 162)</sup> e 55 <sup>(pag. 164)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#) e [Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario](#)) nonché dell'attribuzione dello specifico trattamento economico ai dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi dell'art. 56 <sup>(pag. 54)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)), si provvede mediante l'utilizzo dei fondi di cui ai commi 2 e 3, costituiti a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo.
2. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è formato:
  - a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:
    - alle indennità previste dagli artt. 44, 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione dell'art. 42, <sup>(pag. 151)</sup> 43 e 44 del CCNL 5.12.1996 ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#));
    - alle indennità di cui all'art. 46 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento) riferite ai Dirigenti dei ruoli sopraindicati;
    - alle indennità dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante ai vari ruoli.

---

<sup>311</sup> Per quanto riguarda i fondi relativi all'Area III è stata ricostruita, ai meri fini compilativi, la sequenza storica delle clausole contrattuali definite nei diversi CCNL. In ogni caso, nell'applicazione della relativa disciplina, occorre tener presente i vincoli posti dalle disposizioni legislative nel tempo intervenute. In particolare occorre tener presente le disposizioni legislative di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/ 2010 convertito nella Legge 30 luglio 2010 n. 122 , come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013 n. 147. In materia si segnalano la circolare n. 12 del 15 aprile 2011 emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato e numerosi orientamenti applicativi reperibili sul relativo sito istituzionale, nonché la circolare n. 13 dell'11 novembre 2011 emanata dal Dipartimento della funzione pubblica.

b) di una somma pari allo 0,25 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo amministrativo, e ad una somma pari allo 0,20% del monte salari dei dirigenti dei ruoli professionale e tecnico, individuato al medesimo modo. Tali incrementi per l'anno 1995 riguardano due *tedicesimi*<sup>312</sup> (mese di dicembre e 13<sup>^</sup> mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, al 1 gennaio 1996 è incrementato, rispettivamente, di una somma pari all'1,60% e all'1,31% del monte salari dei ruoli citati.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 2 è incrementato:

- di un importo pari a 30 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente dei ruoli citati;
- di un importo pari a 65 ore annue pro-capite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990, riferito ai soli Dirigenti dei ruoli citati già appartenenti agli ex X ed XI livello.

In corrispondenza dei predetti incrementi vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli artt. 60 (pag. 198) e 61 (pag. 203) del CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#) e [Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)).

4. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti del ruolo sanitario è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

- alle indennità previste dagli artt. 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione dell'art. 42, (pag. 151) 43 e 44 del CCNL 5.12.1996 ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#));
- all'indennità di partecipazione all'Ufficio di Direzione, di cui all'art. 46 del D.P.R. 384/1990, per i Dirigenti per i quali era prevista;
- alle indennità dell'art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante.

b) di una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo sanitario, limitatamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (mese di dicembre e 13<sup>^</sup> mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, dall'1.1.1996 è incrementato, rispettivamente di una somma pari all'1,46% del medesimo monte salari.

5. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 4 è incrementato:

- di un importo pari a 60 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990

---

<sup>312</sup> Modifica introdotta dall'art. 1, comma 1, terzo alinea del CCNL 4.3.1997.

con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente. Per i dirigenti di II livello dieci minuti dell'importo trasferito sono comunque finalizzati, con quello del terzo alinea, al finanziamento - almeno nella misura minima - dello specifico trattamento economico previsto dall'art. 56 <sup>(pag. 158)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#));

- di un importo pari a 15 ore annue pro-capite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti già appartenenti al IX e X livello;
- di un importo pari a n. 65 ore annue pro-capite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti di II livello. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità delle opzioni.

In corrispondenza degli incrementi citati vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli artt. 60 <sup>(pag. 198)</sup> e 61 <sup>(pag. 203)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#) e [Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)). Dall'1 gennaio 1997 l'istituto del lavoro straordinario per i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario è abrogato e per quelli di I livello ridotto della quota utilizzata nel presente comma, secondo alinea.

1. Dal 1 gennaio 1997, i fondi dei commi 3 e 4 possono, altresì, essere proporzionalmente incrementati con le risorse del fondo di cui all'art. 61 <sup>(pag. 203)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)), nella misura, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lettera a) secondo periodo.
2. Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e quindi riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.
3. ...*omissis*...<sup>313</sup>
4. ...*omissis*...<sup>314</sup>

---

<sup>313</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Nel periodo di vigenza del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti, comunque, superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, i fondi dei commi 2 e 4 sono formati dall'ammontare delle risorse delle rispettive lettere a) calcolate per l'anno 1995, alle quali si aggiunge l'incremento di cui alle lettere b) dei commi citati, calcolato con riferimento al monte salari del 1993".

<sup>314</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "I fondi per la retribuzione di posizione di cui ai commi 2 e 4 sono utilizzati per garantire gli effetti degli artt. 53, comma 8, e 56".

### Biennio 1996-1997

(Articolo 4 CCNL 5.12.1996 II biennio economico)

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello di tale ultimo ruolo.....omissis.....<sup>315</sup> è incrementato nel modo seguente:
  - a) a decorrere dal 1 gennaio 1997, di una somma pari al 2,10 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1995;
  - b) a decorrere dal 31 dicembre 1997, di una ulteriore somma pari all'1,38 % del monte salari di cui alla lettera a).
2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le scadenze indicate, ferma rimanendo l'applicabilità dell'art. 61 (pag. 203) comma 2 lett. a), ultimo periodo, del CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)).

### Biennio 1998-1999

(Articolo 50 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti nonché per l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa e per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello dello specifico trattamento economico conservato a titolo personale, sono confermati i fondi previsti, rispettivamente dai commi 2 e 4 dell'art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996..omissis...<sup>316</sup>
2. Il fondo di pertinenza dei dirigenti sanitari è 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 al 0,94% del monte salari dei dirigenti del ruolo sanitario calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997, da accantonare per le finalità di cui all'art. 42 (pag. 170) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Equiparazione](#));
  - c) risorse derivanti dal fondo dell'art. 51 (pag. 200) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a

---

<sup>315</sup> Eliminato il periodo " , così come determinato nell'art. 58 del CCNL di cui all'art. 1,".

<sup>316</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza".

parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati della riorganizzazione.

- d) gli assegni personali di cui all'art. 39 <sup>(pag. 158)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)) che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;
  - e) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998, finalizzato all'applicazione dell'art. 42 <sup>(pag. 203)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Equiparazione](#)).
3. Il fondo di pertinenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è integrato in quota parte con le risorse di cui al comma 2 lettere a) e c) nonché dalle seguenti:
- a) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 6% del minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante a parità di funzioni, dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale dirigenziale dei tre ruoli nel rispetto dei risparmi prestabiliti in sede di definizione del bilancio, con le procedure dell'art. 7 <sup>(pag. 25)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Coordinamento regionale](#)), comma 1 lett. c), finalizzata all'applicazione dell'indennità prevista dall'art. 41 <sup>(pag. 153)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)), comma 2, nella misura base;
  - b) maturato economico di cui all'art. 44 <sup>(pag. 173)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)), comma 2 lett. b) dei dirigenti cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998;
  - c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all'1,12% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997 del personale interessato;
  - d) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998, finalizzato all'applicazione dell'art. 42 <sup>(pag. 170)</sup> <sup>98</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Equiparazione](#)).

4...*omissis*...<sup>317</sup>

5. I fondi di cui al comma 1 devono essere integralmente utilizzati. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate ai fondi di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

---

<sup>317</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Con le risorse del presente fondo, che saranno opportunamente individuate nel biennio successivo 2000 – 2001 sarà data applicazione all' art. 42 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificati e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli di X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di cinque anni".

6...omissis...<sup>318</sup>

7. E' altresì confermato il fondo previsto dall'art. 59 (pag. 215) del CCNL 5.12.996 ([Finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie](#)) avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dai commi 2 e 3.
8. Il fondo di cui al comma 2 è ridotto degli importi previsti dall'art. 47 (pag. 169) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo](#)), comma 6. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

**Biennio 2000-2001**

**Articolo 8 CCNL 8.6.2000, II biennio economico e art. 36 CCNL 10.2.2004**

(Articolo 8 CCNL 8.6.2000, II biennio economico)

1. I fondi previsti dall'art. 50 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati ..omissis...<sup>319</sup>
2. Il fondo previsto dall'art. 50, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per la dirigenza del ruolo sanitario, continua ad essere integrato dalle seguenti risorse:
- a) a decorrere dal 1 gennaio 2000 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) risorse derivanti dal fondo dell'art. 9 (pag. 200) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza del personale interessato della riorganizzazione.
  - c) gli assegni personali di cui all'art. 39 (pag. 54) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)) che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;
  - d) a decorrere dal 1 luglio 2000 dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'art. 47 (pag. 169) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico

---

<sup>318</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti e disapplicato dall'art. 49, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "L'art. 61, comma 2, lett. a), terzo periodo del CCNL 5 dicembre 1996 può ancora trovare applicazione con le stesse modalità, esclusivamente nelle aziende che, nell'arco di vigenza del citato contratto, non ne abbiano ancora utilizzato la facoltà in tutto o in parte sino alla concorrenza massima".

<sup>319</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.1999, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza".



[\(Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo\)](#), comma 3.

Il fondo del comma 2 è, altresì, incrementato, in ragione d'anno:

- a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,34% del monte salari annuo della dirigenza del ruolo sanitario, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;
- b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,31% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999.
- c) a decorrere dal 1 luglio 2000 con le risorse di cui all'art. 47 <sup>(pag. 169)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo](#)), commi 3 e 6.
- d) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000;

3. Il fondo previsto 50, <sup>(pag.189)</sup> comma 3 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo continua ad essere integrato dalle seguenti risorse:

- a) da risorse derivanti dal fondo dell'art. 9 <sup>(pag. 200)</sup> del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza del personale interessato della riorganizzazione.
- b) dal maturato economico di cui all'art. 44 <sup>(pag. 151)</sup> comma 2 lett. b) del CCNL 5.12.1996 ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)) dei dirigenti cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000;
- c) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000.

Il fondo è altresì incrementato, in ragione d'anno:

- a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,37% del monte salari annuo della dirigenza interessata, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;
- b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,35% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999.

Dal 1 gennaio 2000 la quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza dei tre ruoli prevista 50, comma 3, lett. a) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è ulteriormente incrementabile sino al 15% massimo per l'applicazione dell'art. 11 <sup>(pag. 233)</sup> del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Disposizioni particolari](#)), comma 3, nel rispetto dei



risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio, con le procedure dell'art. 7 <sup>(pag. 25)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Coordinamento regionale](#))<sup>320</sup>, comma 1 lett. c);

4. Al fine di dare applicazione agli artt. 3<sup>(pag. 171)</sup> e 4<sup>(pag. 172)</sup> del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Equiparazione](#) e [Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)) a decorrere dal 1 febbraio 2001 il fondo del comma 2 - per i dirigenti sanitari - utilizza le risorse di cui allo 0,94% già ad esso assegnate ed appositamente accantonate, ai sensi 50, comma 3 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed il fondo previsto dal comma 3 – per i dirigenti degli altri ruoli - a decorrere dal 1 febbraio 2001 utilizza le risorse di cui all'art. 52, <sup>(pag. 205)</sup> comma 7 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)), comma 7 (pari all'1,2% del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997). Per tutti i ruoli sono, altresì, utilizzate con la stessa decorrenza le risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei rispettivi dirigenti cessati dal servizio, confluite nei fondi medesimi dal 1 gennaio 1998, e da ulteriori risorse aggiuntive regionali in misura percentuale pari all'1,7 % del monte salari 1999 relativo alla dirigenza della presente area negoziale. L'incremento complessivo è pari a L. 5.413.000 medie annue lorde pro – capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996, di cui L. 3.311.000 destinate all'applicazione dell'art. 3<sup>(pag. 171)</sup> del CCNL 8.6.2000 II biennio economico ([Equiparazione](#)) e per la parte residua all'attuazione degli artt. 4<sup>(pag. 172)</sup> ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)) e 11 <sup>(pag. 233)</sup> ([Disposizioni particolari](#)) del CCNL 8.6.2000 II biennio economico.
5. Al fine di garantire una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio a causa della loro diversa distribuzione tra le aziende nonché ai fini della integrazione dei fondi con le risorse regionali, l'incremento dei fondi di ciascuna azienda previsto al comma 4 sarà assicurato previa perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'art. 7 <sup>(pag. 25)</sup> del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Coordinamento regionale](#)), lett. c). Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 4 rimangono accreditate ai relativi fondi per le altre finalità cui gli stessi sovrintendono.

(Articolo 36 CCNL 10.2.2004)

1. I fondi previsti dall'art. 8, <sup>(pag. 191)</sup> commi 2 e 3, CCNL 8 giugno 2000, biennio economico 2000 – 2001, rispettivamente per la dirigenza del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, ai fini del finanziamento 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

---

<sup>320</sup> Il vigente riferimento è all'art. 5 CCNL 17.10.2008.

complessa, sono distintamente incrementati a decorrere dal 1 gennaio 2001, in ragione d'anno, di una quota pari allo 0,15% del rispettivo monte-salari calcolato al 31 dicembre 1999, separatamente per i due fondi. L'incremento non assorbe quello già previsto dal 1 luglio 2001 ma si aggiunge ad esso.

### Biennio 2002-2003

(Articolo 49 CCNL 3.11.2005)

1. I fondi previsti, rispettivamente, dagli artt. 50 e 8, commi 2 e 3 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati....*omissis*...<sup>321</sup>
2. ...*omissis*...<sup>322</sup>
3. ...*omissis*...<sup>323</sup>
4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 i fondi sono integrati con le modalità previste dalle seguenti norme:
  - art. 37, (pag. **Errore. Il segnalibro non è definito.**) comma 4 ([La retribuzione di posizione minima dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo](#)) del CCNL 3.11.2005, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo;
  - art. 38, (Pag. **Errore. Il segnalibro non è definito.**) comma 4 ([La retribuzione di posizione minima dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo](#)) del CCNL 3.11.2005, i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo;
  - art. 39, (Pag. 177) comma 4 <sup>324</sup>([La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico](#)) del CCNL 3.11.2005 per i dirigenti dei ruoli professionale e tecnico;

---

<sup>321</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione di anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004".

<sup>322</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:  
- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere c), d), e). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;  
- comma 3, lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere b) e d). La lettera c) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;  
- commi 4, 5, 7 e 8;  
- il comma 6 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti."

<sup>323</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:  
- comma 2, primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c) e d); secondo capoverso: lettera d); le lettere a), b) e c) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo o per aver esaurito gli effetti;  
- comma 3 primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c); secondo capoverso: le lettere a), b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo; terzo capoverso".

- art. 40, <sup>(Pag. 180)</sup> comma 4 <sup>325</sup> ([La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo](#)) del CCNL 3.11.2005 per i dirigenti del ruolo amministrativo e delle professioni sanitarie (art. 41 CCNL 10.2.2004);
  - dall'art. 46, <sup>(pag. 185)</sup> comma 3, ([Norma per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro a tempo parziale mantenuti ad esaurimento](#)) del CCNL 3.11.2005.
5. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 41 <sup>(pag. 151)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)) il fondo del comma 1 previsto per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è decurtato - per ciascun dirigente - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione previsti nei dei commi 2 e 3 dell'articolo medesimo. Analogamente si procede per il secondo fondo previsto per tutti gli altri dirigenti ai sensi dei commi 2 e 3 degli artt. 42 <sup>(pag. 151)</sup> ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)) e 43 <sup>(pag. 151)</sup> ([Trattamento economico dei dirigenti dei quattro ruoli](#)) del CCNL 3.11.2005. Dalla medesima data, inoltre, entrambi i fondi del comma 1 sono altresì decurtati degli importi della rispettiva RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni ...*omissis*...<sup>326</sup>. Ove a tale data la RIA disponibile in ciascuna azienda nei predetti fondi non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.
6. Dal 1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 12, <sup>(pag. 41)</sup> ([Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa](#)) del CCNL 3.11.2005 e dell'art. 45 <sup>(pag. 182)</sup> ([La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.](#)), del CCNL 3.11.2005, rimangono accreditate al fondo di loro pertinenza per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 3 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 54, <sup>(pag. 261)</sup> comma 2, ([Norme finali](#)), del CCNL 3.11.2005.

### **Biennio 2004-2005**

(Articolo 9 CCNL 5.7.2006)

---

<sup>324</sup> Gli artt. 39 e 40 CCNL 3.11.2005 sono stati disapplicati dall'art. 44 del medesimo CCNL.

<sup>325</sup> Vedasi nota precedente.

<sup>326</sup> Eliminato il periodo "di cui al comma 3 degli artt. 41, 42 e 43".

1. I fondi previsti dall'art. 49 <sup>(Pag. 194)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) del CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati....*omissis*...<sup>327</sup>
2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'art. 49 del CCNL 3 novembre 2005....*omissis*...<sup>328</sup>
3. I fondi del comma 1 sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 3, <sup>(pag. 175)</sup> ([La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo](#)) 5 <sup>(pag. 177)</sup> ([La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico](#)) e 6, <sup>(pag. 180)</sup> commi 8, ([La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo](#)) del CCNL 5.7.2006 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.
4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1 sono ulteriormente incrementati di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni. In particolare per il fondo dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti le predette risorse sono utilizzate anche per il riallineamento tra la retribuzione di posizione minima unificata del dirigente con meno di 5 anni e quello di anzianità inferiore al compimento del quinquennio ...*omissis*...<sup>329</sup>.
5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1 sono incrementati di € 3,00 mensili (per tredici mensilità per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, al netto degli oneri riflessi) aggiuntivi rispetto al comma 4 per l'adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo stabilito dall'art. 41, <sup>(pag. 153)</sup> ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico. Ove tali valori siano stati già raggiunti l'incremento rimane in ciascuno dei fondi per le altre finalità ivi previste ed in particolare, per il fondo dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti anche per l'attuazione di quanto stabilito nel comma 4 ultimo periodo.

---

<sup>327</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo art. 49".

<sup>328</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto".

<sup>329</sup> Eliminato il periodo "determinatasi per effetto della tabella prevista dall'art. 3, comma 3".

### Biennio 2006-2007

(Articolo 25 CCNL 17.10.2008)

1. Il fondo previsto dall'art. 9 <sup>(pag. 195)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione\)](#) del CCNL 5 luglio 2006, Il biennio economico 2004-2005 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato.....*omissis*...<sup>330</sup>
2. I fondi del comma 1 sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 20, <sup>(pag. 176)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo\)](#) 22, <sup>(pag. 179)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico\)](#) e 23, <sup>(pag. 181)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo\)](#) a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli del CCNL 17.10.2008).
3. E' confermato il comma 2 dell'art. 9 del CCNL 5 luglio 2006.

### Biennio 2008-2009

(Articolo 8 CCNL 6.5.2010, II biennio economico)

1. Il fondo previsto dall'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato Il suo ammontare è quello consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008.
2. I Fondi di cui al comma 1 sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 3, <sup>(pag. 176)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo\)](#) 5 <sup>(pag. 179)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico\)](#) e 6 <sup>(pag. 181)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo\)](#) a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli del CCNL 6.5.2010.
3. E' confermato il comma 3 dell'art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008.

---

<sup>330</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005".

## Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

### Biennio 1994-1995

(Articolo 60 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 1.12.1995 è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:

- della indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 18 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 68, ultimo comma del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 52 del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di rischio da radiazioni di cui all'art. 54 del D.P.R. 384/1990;
- dei compensi di cui all'art. 26, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 46, comma 1, del D.P.R. 384/1990;
- dell'indennità di profilassi antitubercolare di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.
- dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'art. 46, comma 2 del DPR 384/1990.

A tale somma si aggiunge un importo corrispondente al valore di 50 ore di lavoro straordinario spettante nell'anno di riferimento ai Dirigenti di I livello del ruolo sanitario. Dalla medesima data il predetto fondo è aumentato di un importo corrispondente al valore delle ore di lavoro straordinario spettanti nell'anno di riferimento ai Dirigenti dei quattro ruoli ai sensi dell'art. 10 del DPR 384/1990, con esclusione delle somme utilizzate dall'art. 42 <sup>(pag. 258)</sup> [\(Norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti al IX livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo\)](#) CCNL 5.12.1996. Tale importo dall'1.1.1997 è decurtato delle somme di lavoro straordinario portate ad incremento dei fondi previsti dall'art. 58 <sup>(pag. 186)</sup> [\(Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario\)](#) CCNL 5.12.1996 ai sensi dei commi 3 e 5 del medesimo articolo. Per il I livello dirigenziale del ruolo sanitario rimane nel fondo un importo pari a 50 ore di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate nel richiamato art.10 del DPR 384/1990<sup>331</sup>.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o

---

<sup>331</sup> Periodo così sostituito per effetto dell'art. 1, comma 1, quinto alinea CCNL 4.3.1997.

disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro ecc.

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono disciplinati dagli artt. 18 <sup>(pag. 58) 332</sup> e 19, <sup>(pag. 59) 333</sup> ([Servizio di guardia](#) e [Pronta disponibilità](#)) del CCNL 5.12.1996. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 10 e 52 del D.P.R. 384 /1990.
4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:
  - alla attribuzione dell'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 5 della legge 24.12. 1994, n. 724, ai soggetti ivi previsti. L'indennità stessa, nella misura individuata dall'art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta in base alle vigenti disposizioni;
  - alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfettaria, con un compenso di € 25,82 (L. 50.000) lorde, relativo all'impegno per la prepara-zione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;
  - alla corresponsione, ove spettanti, dell'indennità di bilinguismo, di polizia giudiziaria e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.
5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.
6. In sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda o ente ai sensi degli artt. 17<sup>(pag. 55) 334</sup>, 18<sup>(pag. 58) 335</sup> e 19<sup>(pag. 59) 336</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Orario di lavoro dei dirigenti](#), [Servizio di guardia](#) e [Pronta disponibilità](#)), il fondo annuale di cui al comma 1 può essere destinato in parte al fondo di cui all'art. 58, <sup>(pag. 186)</sup> CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) (ovvero finalizzato a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità tuttora fissato dall'art. 51, comma 2, del D.P.R. 384/1990. Il trasferimento effettuato a favore del fondo di cui all'art. 58,

---

<sup>332</sup> Il riferimento vigente è all'art. 16 CCNL del 3.11.2005.

<sup>333</sup> Il riferimento vigente è all'art. 17 CCNL del 3.11.2005.

<sup>334</sup> Il riferimento vigente è all'art. 14 del CCNL del 3.11.2005.

<sup>335</sup> Il riferimento vigente è all'art. 16 del CCNL del 3.11.2005.

<sup>336</sup> Il riferimento vigente è all'art. 17 del CCNL del 3.11.2005.



(pag. 186) ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) del CCNL 5.12.1996 è irreversibile.

7. Tali disposizioni, dall'entrata in vigore del presente contratto, si applicano in quanto compatibili anche alle IPAB aventi finalità sanitarie.

#### **Biennio 1998-1999**

(Articolo 51 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. É confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996...*omissis*...<sup>337</sup>
2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 60 del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.
3. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo indipendentemente dall'incarico, nonché per i dirigenti del ruolo sanitario limitatamente a quelli con incarico di direzione di struttura complessa.
4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo agli istituti dell'orario di lavoro, servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'art. 50 (pag. 189) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico 133 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), commi 2 e 3, ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità tuttora fissato nella quota minima di € 20,66 (L 40.000). L'eventuale trasferimento nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.
5. ...*omissis*...<sup>338</sup>

#### **Biennio 2000-2001**

(Articolo 9 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 51 (pag. 200) ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro](#)) del

---

<sup>337</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997".

<sup>338</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' abrogato l'art. 51, comma 2 del DPR 384/1990".



CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro...*omissis*...<sup>339</sup>

2. ...*omissis*

**Biennio 2002-2003**

(Articolo 50 CCNL 3.11.2005)

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 9, comma 1 del CCNL dell'8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità...*omissis*...<sup>340</sup>
2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 di cui al comma 1.
3. Con valenza per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2003, è incrementato complessivamente di € 11,22 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001. Il predetto importo è utilizzato come segue:
  - a) € 0,93 mensili (art. 47 <sup>(pag.219)</sup> ([Indennità per servizio notturno e festivo](#)) del CCNL 3.11.2005 );
  - b) € 10,29 mensili da destinare, all'interno del fondo per le condizioni di lavoro, alla quota parte prevista per il compenso del lavoro straordinario...*omissis*...<sup>341</sup>
4. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'art. 53 <sup>(pag. 213)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Risorse economiche regionali](#)) , tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.
5. ...*omissis*...<sup>342</sup>

**Biennio 2004-2005**

(Articolo 10 CCNL 5.7.2006)

---

<sup>339</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999".

<sup>340</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001".

<sup>341</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Tale ultimo incremento è temporaneamente destinato a detto fondo sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004 – 2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva anche al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'art. 16, comma 5".

<sup>342</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti, in quanto superato dai CCNL successivi. Il testo originario così recitava: "A decorrere dal 1° gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21,60 ed, in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005".

1. Il fondo previsto dall' art. 50 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità...*omissis*...<sup>343</sup>
2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'art. 7 (pag. 220) del CCNL 5.7.2006 ([Turni di guardia notturni](#)), comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è incrementato di € 5,50 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi.
3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data € 10,29, mensili per ogni dirigente del comma 2 in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo di cui al comma 1 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.
4. Qualora in ragione dell'attività svolta nelle aziende ed enti non vengano effettuati, in tutto o in parte, servizi di guardia notturna, per la differenza non utilizzata nel fondo di cui al comma 1, si applicano i criteri di flessibilità richiamati nello stesso comma, secondo i criteri stabiliti in contrattazione integrativa, finalizzando le relative risorse agli stessi dirigenti.
5. ...*omissis*...<sup>344</sup>

#### **Biennio 2006-2007**

(Articolo 26 CCNL 17.10.2008)

1. Il fondo previsto dall'art. 10 del CCNL del 5 luglio 2006, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità...*omissis*...<sup>345</sup>
2. Al fine di incentivare la qualità dei servizi erogati, il fondo del presente articolo, è così incrementato:
  - per l'anno 2007: di € 63,49 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;
  - per l'anno 2008: di € 117,91 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.
3. ...*omissis*...<sup>346</sup>

---

<sup>343</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: ". Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a) e b) del medesimo articolo".

<sup>344</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti, in quanto superato dai CCNL successivi. Il testo originario così recitava: "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>345</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005".

### **Biennio 2008-2009**

(Articolo 9 CCNL 6.5.2010)

1. Il fondo previsto dall'art. 26 <sup>(pag. 202)</sup> ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro](#)) del CCNL del 17 ottobre 2008, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008, sia per le modalità del suo utilizzo, che per le relative flessibilità.
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.

### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato**

#### **Biennio 1994-1995**

(Articolo 61 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei Dirigenti.
2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli artt. 62, <sup>(pag. 211)</sup> ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)) 63 <sup>(pag. 213)</sup> ([Premio per la qualità della prestazione individuale](#)) e 64 <sup>(pag. 248)</sup> ([Onorari e compensi di natura professionale](#)) del CCNL 5.12.1996 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

- a) Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli articoli 57 e seguenti del D.P.R. 384/90 - ripartita secondo le quote storiche spettanti a ciascun ruolo - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art.8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo è incrementabile con le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 5, comma 2. Dal 1 gennaio 1997, il fondo è decurtato degli importi

---

<sup>346</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti in quanto superato dai CCNL successivi. Il testo originario così recitava: "A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in relazione alla nuova misura dello stipendio tabellare di cui all'art. 19 del presente CCNL".

utilizzati nei fondi previsti dall'art. 58, <sup>(Pag. 186)</sup> commi 2 e 4 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), del CCNL 5.12.1996 e dalla medesima data, le aziende ed enti possono, altresì, utilizzare una ulteriore quota del fondo citato sino ad un massimo del 15%, per incrementare, proporzionalmente, i fondi di cui all'art. 58, <sup>(Pag. 186)</sup> commi 2 e 4 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)), del CCNL 5.12.1996. In tal caso il fondo della presente lettera è ridotto in misura corrispondente e proporzionale alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2% del monte salari riferito all'anno 1993<sup>347</sup>, nonché dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti da particolari categorie di Dirigenti quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 64 comma 1, all'art. 18 della legge n. 109/1994<sup>348</sup> ed ai proventi relativi ai diritti di rogito, ove la materia sia stata disciplina di leggi regionali. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei Dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

### Biennio 1996-1997

(Articolo 7 CCNL 5.12.1996 II biennio economico)

1. Il fondo previsto dall'art. 61, <sup>(Pag.203)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) comma 2 lettera a) del CCNL di cui all'art. 1, comma 1, *...omissis...*<sup>349</sup>
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'art. 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano il fondo, di cui all'art. 61 <sup>(Pag. 203)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)), comma 2 lettera a), del CCNL 5 dicembre 1996, I biennio economico, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

---

<sup>347</sup> Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, settimo alinea del CCNL 4.3.1997.

<sup>348</sup> Ora il riferimento deve essere inteso all'art. 92 del d.lgs. n. 163/2006. In materia, occorre tener conto delle disposizioni previste dall'art. 13 del D.L. n. 90 convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

<sup>349</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "*..... si consolida nel suo ammontare per gli anni successivi. Detto fondo viene incrementato, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti*".

a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale;

ovvero:

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

3. Resta ferma per le Regioni, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 502/1992, la facoltà di attivare modelli organizzativi e fissare obiettivi prestazionali superiori a quelli contemplati dai livelli uniformi di assistenza, che comportino un diverso ed ulteriormente qualificato impegno delle aziende od enti - anche volti al recupero di standard organizzativi, di efficienza e di efficacia e sviluppo di professionalità - definiti in appositi progetti regionali finanziati.

4. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui ai commi 2 e 3, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del D.Lgs. 29/1993;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- attivazione dei centri di costo;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

5. ...*omissis*...<sup>350</sup>

#### **Biennio 1998-1999**

(Articolo 52 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede ...*omissis*...<sup>351</sup> mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi ;

---

<sup>350</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Per la vigenza del presente contratto, i fondi di cui al comma 1 sono incrementati con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso".

<sup>351</sup> Eliminato il periodo "secondo la disciplina prevista negli articoli 61, 62, 63 e per le IPAB dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996".

- b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.
3. ...*omissis*...<sup>352</sup>
4. Per la formazione del fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni :
- a) ...*omissis*...<sup>353</sup>;
- b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.
- c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 <sup>(Pag. 189)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione\)](#) e 51 <sup>(Pag. 200)</sup> [\(Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio\)](#) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.
5. Il fondo previsto nel comma 2 lett. a) è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:
- a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.
- b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro il termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.
6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b) è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.
7. ...*omissis*...<sup>354</sup>

---

<sup>352</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 5 dicembre 1996".

<sup>353</sup> Lettera disapplicata dall'art. 56, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "nel consolidamento dei fondi non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 7, commi 1 e 3 del CCNL 5 dicembre 1996 (II biennio economico)".

<sup>354</sup> Comma disapplicato dall'art. 51, comma 2 del CCNL 3.11.2005. Il testo originario così recitava: "Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle

8. É confermato l'art. 64 <sup>(Pag. 248)</sup>, ([Onorari e compensi di natura professionale](#)) del CCNL 5.12.1996, relativo agli onorari e compensi di natura professionale dei dirigenti avvocati e procuratori<sup>355</sup>.

#### Biennio 2000-2001

(Articolo 9 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. *omissis...*<sup>356</sup>
2. E' confermato quanto previsto dall'art. 52 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni per i dirigenti dei ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale...*omissis...*<sup>357</sup>

(Articolo 1 del CCNL Interpretazione autentica 7.12.2001)

1. ...*omissis...*
2. Con riguardo alla formazione del fondo di cui all'art. 61, <sup>(Pag. 203)</sup> comma 2, lett. a) ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#))...*omissis...*<sup>358</sup> relativo alla dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN, del CCNL del 5.12.1996, le parti specificano che per "quote storiche spettanti" non si intendono le quote per il pagamento delle incentivazioni e plus orario spese o corrisposte, ma quelle originariamente determinate ai sensi degli artt. 57 e seguenti del DPR 384/1990, applicati immediatamente prima del passaggio al nuovo sistema della retribuzione di risultato con la decurtazione della percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della L. n. 537/1993.

#### Biennio 2002-2003

(Articolo 51 CCNL 3.11.2005)

---

*aziende - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 5 dell'1 % del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un'ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997. La presente clausola è valida sino al 31 dicembre 1999, data successivamente alla quale per i dirigenti del ruolo sanitario le predette risorse aggiuntive regionali sono assegnate al finanziamento dell' indennità di esclusività del rapporto di lavoro e per i dirigenti degli altri ruoli all'equiparazione. Il fondo di cui al presente articolo, inoltre, per la parte di spettanza dei dirigenti sanitari è decurtato delle risorse indicate nell'art. 47, comma 6".*

<sup>355</sup> V. nota n. 428.

<sup>356</sup> Comma riferito al Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e, quindi, già riportato nella relativa disciplina.

<sup>357</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: ". L' ammontare dei fondi è quello consolidato al 31.12.1999 nel rispetto delle regole stabilite con l'art. 52, comma 4 citato. L'incremento annuo dei fondi di risultato dell'1% di cui al comma 5, lettera b) dell'art. 52 continua ad operare, a decorrere dal 1 gennaio 2000, alle medesime condizioni e caratteristiche previste nella clausola richiamata mentre l'incremento del comma 7, dal 1 gennaio 2000 confluisce, per i dirigenti del ruolo sanitario, nel finanziamento dell'indennità dell'art. 5 e, per i dirigenti degli altri ruoli, dall'1 febbraio 2001 nel fondo dell'art. 8, commi 3 e 4 per le finalità previste dalle medesime clausole".

<sup>358</sup> Eliminato il periodo "del CCNL 1994-1997".



1. L'art. 52, <sup>(pag. 205)</sup> commi 1 e 2 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) e l'art. 9 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 previsto per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati....*omissis*...<sup>359</sup>
2. ...*omissis*...<sup>360</sup>
3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dagli artt. 41, <sup>(Pag. 173)</sup> 42 ([Nuovo stipendio tabellare 1](#) e art. 43 ([La retribuzione di posizione minima contrattuale dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)) del CCNL 3.11.2005, il fondo è decurtato degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato utilizzata per ciascun dirigente dei quattro ruoli indicati alla data del 31.12.2003 ...*omissis*...<sup>361</sup>.
4. In caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 13, <sup>(Pag. 145)</sup> comma 2 ([Rapporti di lavoro ad esaurimento](#)), del CCNL 3.11.2005, rimangono accreditate al fondo stesso

(Articolo 24 CCNL 3.11.2005)

1. ...*omissis*...
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 64, <sup>(Pag. 248)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Onorari e compensi di natura professionale](#)), qualora nel corso dell'anno di riferimento nel bilancio si verificano risparmi di gestione rispetto alle spese legali dell'anno precedente per diretta ed esclusiva assunzione del patrocinio da parte dei dirigenti legali, l'azienda o ente, in attuazione, con le procedure ed alle condizioni dell'art. 43, comma 5 della legge n. 449 del 1997, destina la quota indicata dalla citata disposizione alla contrattazione integrativa affinché venga ripartita, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'interno dell'unità operativa che ha prodotto il risparmio e tenuto conto del personale e dei dirigenti anche di altre unità operative che hanno collaborato.

#### **Biennio 2004-2005**

(Articolo 11 CCNL 5.7.2006)

---

<sup>359</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:  
" 1.A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:  
- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;  
- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato.  
Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4".

<sup>360</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " L'ammontare dei fondi ivi indicati sono quelli consolidati al 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002".

<sup>361</sup> Eliminato il periodo "nei medesimi articoli, commi 2 e 3 terzo alinea".



1. L'art. 51 <sup>(pag. 207)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati...*omissis*...<sup>362</sup>
2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i 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, con le modalità previste dall'art. 61, <sup>(pag.203)</sup> comma 2, lett. a) ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) del CCNL 5 dicembre 1996, è incrementato di € 17,01 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi e di € 22,51 per ogni altro dirigente delle professioni sanitarie e dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.
4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 62, <sup>(pag. 211)</sup> comma 8, ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#), del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato.

#### **Biennio 2006-2007**

(Articolo 27 CCNL 17.10.2008)

1. L' art. 11 del CCNL del 5 luglio 2006, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato....*omissis*...<sup>363</sup>
2. In relazione alla necessità di proseguire nell'impegno, già precisato all'art. 62 <sup>(pag. 211)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([La produttività per i Dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)), di correlare la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, il fondo del presente articolo è così incrementato:

---

<sup>362</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: ". 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".

<sup>363</sup> Periodo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " 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".

- per l'anno 2007 di € 95,27 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.
  - per l'anno 2008 di € 176,93 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.
3. Si conferma quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'art. 11 <sup>(pag. 208)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato\)](#) del CCNL 5 luglio 2006.

#### **Biennio 2008-2009**

(Articolo 10 CCNL 6.5.2010)

1. L'art. 27 <sup>(pag. 209)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato\)](#) 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 dei quattro ruoli è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'art. 27, comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17.10.2008, 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 € 120,90 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2007.
3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'art. 27 <sup>(pag. 209)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato\)](#) del CCNL del 17 ottobre 2008.

#### **Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche<sup>364</sup>**

(Articolo 53 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

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, <sup>(pag. 189)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione\)](#) 51 [\(Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio\)](#) e 52 <sup>(pag. 205)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato\)](#) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, 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, <sup>(pag. 148)</sup> comma

---

<sup>364</sup> In proposito occorre tener presente i vincoli posti dalle disposizioni legislative emanate nel tempo.

- 1, lett. A) punto 5 ([Struttura della retribuzione](#)) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico come già previsto dall'art. 58 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 all'art. 41, <sup>(pag.153 )</sup> ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico e - per i dirigenti sanitari – dell'art. 43,<sup>365</sup> <sup>(pag. 155)</sup> ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.
2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

## **La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale**

(Articolo 62 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. La retribuzione di risultato dei Dirigenti 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. 61, <sup>(pag. 203)</sup> ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) del CCNL 5.12.1996 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 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;

---

<sup>365</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 5, del CCNL dell'8/6/2000, II biennio economico.

- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la ospedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
  - la semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzati all'acquisizione dei beni e servizi nonché al reclutamento del personale;
  - lo svolgimento di funzioni strumentali e di supporto collegate con le attività istituzionali;
  - 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 risultati 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. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 <sup>366</sup> (pag. 55) CCNL 5.12.1996 ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)) 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 a tutti i Dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 53 <sup>367</sup> (pag. 166) ([Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)) e 54 <sup>(pag. 162)</sup> ([Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale,](#)

---

<sup>366</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 14 e segg. del CCNL del 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>367</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 40 del CCNL dell'8.6.2000.

- [tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario](#)) del CCNL 5.12.1996, con l'indicazione dell'incentivo economico connesso in attuazione dell'art. 4, <sup>(pag. 18)</sup> comma 2, lettera c) del CCNL 5.12.1996 ([Contrattazione collettiva integrativa](#)).
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. 57, <sup>368</sup> <sup>(pag. 95)</sup> ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)) del CCNL 5.12.1996, che ne definisce parametri e standard di riferimento.
8. 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 essere anche periodica, per stati di avanzamento.
9. ...*omissis*...<sup>369</sup>
10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 47, <sup>(pag. 150)</sup> comma 2, ([Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie](#)) del CCNL 5.12.1996, utilizzano il fondo previsto dall'art. 65, <sup>(pag. 216)</sup> ([Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie](#)) del CCNL 5.12.1996, secondo le modalità del presente articolo fatta salva la quota di cui all'art. 63, <sup>(pag. 213)</sup> comma 2, ([Premio per la prestazione della qualità individuale](#)) del CCNL 5.12.1996 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.

## Premio per la prestazione della qualità individuale

(Articolo 63 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

---

<sup>368</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 32 del CCNL dell'8.6.2000. Successivamente anche quest'articolo è stato sostituito dall'art. 25 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>369</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava. "Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 61 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 57, 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".

1. L'azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli artt. 61 <sup>(pag.203)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)), comma 2, lett. b) e 65 <sup>(pag. 216)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie](#)) nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 57 <sup>(pag. 97)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti](#)), sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.
2. Le risorse del fondo di cui all'art. 61, <sup>(pag. 203)</sup> comma 2 lett. b, ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)) del CCNL 5.12.1996 e le risorse di cui all'art. 62, <sup>(pag. 211)</sup> comma 10, ([La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale](#)) del CCNL 5.12.1996, e 65, <sup>(pag.216)</sup> ([Finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie](#)) del CCNL 5.12.1996 sono attribuite, con cadenza annuale e, comunque non oltre il 31 dicembre, di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei Dirigenti in servizio, esclusi i Dirigenti che beneficiano dell'art. 64 <sup>(pag. 248)</sup> del CCNL 5.12.1996 ([Onorari e compensi di natura professionale](#)).
3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:
  - a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte, con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni;
  - b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
  - c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
  - d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
  - e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
  - f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
  - g) qualità dell'apporto personale specifico;
  - h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative, ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.

- i) impegno orario.
- 4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo Dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate.
- 5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

### **Finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie**

(Articolo 59 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti in servizio a tempo inde-terminato presso le I.P.A.B. indicate nell'art. 47, <sup>(pag. 150)</sup> comma 2, ([Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie](#)) del CCNL 5.12.1996 si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo, a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, Il fondo è formato nel modo seguente:
  - a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei Dirigenti già appartenenti alla 1<sup>a</sup> qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante alla data del 31.08.1993 secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo;
  - b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);
  - c) da una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 ed al solo personale con qualifica di dirigente. Tale incremento per l'anno 1995 riguarda 2/13 (mese di dicembre e 13a mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, al 1 gennaio 1996 è incrementato di una somma pari all'1,4% del medesimo monte salari<sup>370</sup>;

---

<sup>370</sup> Modifica apportata dall'art. 1, comma 1, quarto alinea CCNL 4.3.1997.



2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D.Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova, altresì, applicazione l'art. 58, <sup>(pag. 186)</sup> comma 8, ultimo periodo, ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) del CCNL 5.12.1996.
3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6%, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai Dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.
4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.
5. ...omissis...<sup>371</sup>

### **Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie**

(Articolo 65 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 47, <sup>(pag.150)</sup> comma 2, ([Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie](#)) del CCNL 5.12.1996 a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, si provvede mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

---

<sup>371</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "In prima applicazione del presente contratto la retribuzione di posizione dei dirigenti è costituita dalla somma residua dopo la ristrutturazione della retribuzione e la componente variabile della stessa è rideterminata dalle I.P.A.B. secondo le procedure dell'art. 50 e seguenti".



- da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art. 61 <sup>(pag.203 )</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato\)](#) del CCNL 5.12.1996;
  - dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.
  - le risorse che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni, quali, ad esempio, quella dell'art. 45, comma 8, del DPR n. 333 del 1990.
  - le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti dal personale per la quota di pertinenza di particolari categorie di Dirigenti, quale, ad esempio, quelle di cui all'art. 69, comma 2, del DPR n. 268 del 1987 e all'art. 18 della legge n. 109/1994.
2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non dissestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:
    - a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D.Lgs. 29 del 1993;
    - b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
    - c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.
  3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai Dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.
  4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.
  5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.
  6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

N.B. Per le conferme e gli incrementi successivi si veda l'art. [Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato](#)

## Risorse economiche regionali

(Articolo 53 CCNL 3.11.2005)

1. 1.A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione agli artt. 41, 42, 43 (pag. 173) [\(La retribuzione di posizione minima contrattuale dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione\)](#) e 50 (pag.201 ) [\(Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio\)](#) del CCNL 3.11.2005, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% del monte salari 2001.
2. Tali risorse sono così utilizzate:
  - a) dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti (per i quali lo 0,32 è equivalente complessivamente a € 15,47 mensili pro – capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) nella misura di € 11,22 per le finalità dell'art. 50 e per € 4,25 mensili sul trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio dell'azienda o ente;
  - b) dirigenti delle professioni sanitarie, del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo (per i quali lo 0,32 è equivalente a € 13,04 mensili pro – capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) tutto per il trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio delle aziende o enti.
3. ...omissis...<sup>372</sup>

---

<sup>372</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

3. "Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti:  
- per il trattamento economico fondamentale, calcolandole sulla base della misura pro capite espressamente prevista per ciascun dirigente dagli artt. 41, 42 e 43 ed erogandone, comunque, il relativo importo ai dirigenti interessati dal 31 dicembre 2003, decorrenza fissata per il nuovo stipendio tabellare;  
- per l'applicazione dell'art. 50. In questo caso l'ammontare del finanziamento aggiuntivo si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dalla citata norma ed al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi previsti sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1".

## Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza<sup>373</sup>

(Articolo 12 CCNL 6.5.2010)

### CAPO VI INDENNITA' E ISTITUTI FINANZIATI CON IL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

#### Indennità per servizio notturno e festivo

(Articolo 8 CCNL 10.2.2004 e articolo 47 CCNL 3.11.2005)

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 16<sup>(pag.55 )</sup> <sup>374</sup>, comma 1, ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 (£. 5.300) lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.
2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 (£. 34.500) lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a € 8,91 (£ 17.250) lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24

- 
1. <sup>373</sup> Le disposizioni contenute nel presente articolo non sono applicabili per effetto dell'art. 9, comma 4, del D.L. 78 del 2010 convertito nella legge 122 del 2010. Si riporta, in ogni caso, il testo originario dell'articolo: " *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 anche con riferimento alle 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 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 6<sup>373</sup> al presente CCNL. Tale risorse vengono destinate ai dirigenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti"*

<sup>374</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 14 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa, per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tenere conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.
4. ...*omissis*...<sup>375</sup>

## Turni di guardia notturni

(Articolo 7 CCNL 5.7.2006)

1. Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'art. 16, <sup>(pag. 58)</sup> ([Servizio di guardia](#)) del CCNL 3.11.2005 per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti, considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 18<sup>(pag. 238)</sup> del CCNL 3.11.2005 ([Tipologie di attività libero professionali](#)).
2. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art. 10, <sup>(pag. 201)</sup> commi 2 e 3, ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) del CCNL 5.7.2006 per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato n. 1<sup>(pag. 287)</sup> CCNL 5.7.2006 ([Allegato 5 – Determinazione del numero dei turni di guardia notturni](#))<sup>376</sup>.
3. ...*omissis*...<sup>377</sup>
4. ...*omissis*...<sup>378</sup>

---

<sup>375</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' disapplicato l'art. 52 del D.P.R. 384/1990".

<sup>376</sup> Tale allegato corrisponde all'allegato 5 della presente Raccolta sistematica.

<sup>377</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'art. 10, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita."

<sup>378</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Le Regioni, nei 30 giorni successivi, provvederanno – ove necessario – al riequilibrio dei fondi tra le Aziende ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, utilizzando – a compensazione per la presente area dirigenziale – le risorse indicate nei commi 2 e 3 dell'art. 10 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario."

5. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'art. 47<sup>(pag. 219)</sup>, comma 1 CCNL 3.11.2005([Indennità per servizio notturno e festivo](#)).
6. Le parti prendono atto che l'art. 16, <sup>(pag. 58)</sup> comma 2, ([Servizio di guardia](#)) del CCNL 3.11.2005, è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto compenso compete invece per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

### **Indennità di rischio radiologico**

(Articolo 29 CCNL 10.2.2004 e articolo 16 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. Ai dirigenti sanitari che siano esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura £. 200.000 lorde (pari a € 103,29) per 12 mensilità, per tutta la durata del periodo di esposizione.
2. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendale in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, <sup>(pag. 23)</sup> comma 1, lett. a) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)).
4. Ai dirigenti di cui al comma 1 spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione<sup>379</sup>.
5. Alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 51, <sup>(pag. 200)</sup> ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 51, <sup>(pag. 200)</sup> ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

---

<sup>379</sup> Comma così sostituito dall'art. 16, comma 2 del CCNL 6.5.2010 integrativo, attualmente vigente.

6. ...omissis...<sup>380</sup>

## Lavoro straordinario

**Articolo 28 CCNL 10.2.2004 come modificato dall'articolo 24 CCNL 3.11.2005, articolo 16 CCNL 6.5.2010 integrativo**

(Articolo 28 CCNL 10.2.2004)

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 sanitari di cui all'art. 16, <sup>(pag. 55)</sup> comma 1<sup>381</sup> ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti agli artt. 18<sup>(pag. 58)</sup> ([Servizio di guardia](#)) e 19<sup>(pag.59 )</sup><sup>382</sup> ([Pronta disponibilità](#)) CCNL 5.12.1996, 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 tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.<sup>383</sup>
3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 51, <sup>(pag. 200)</sup> del CCNL 8.6.2000, I biennio economico ([Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio](#)).
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. 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 (IIS) in godimento;
  - c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

---

<sup>380</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "E' disapplicato l'art. 54 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996, ora art. 51 del CCNL 8 giugno 2000."

<sup>381</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 14 del CCNL del 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>382</sup> Articoli sostituiti e disapplicati rispettivamente dagli artt. 16 e 17 del CCNL del 3.11.2005, attualmente vigenti.

<sup>383</sup> Periodo integrato dall'art. 24, comma 18 del CCNL 3.11.2005.

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, <sup>(pag. 219)</sup> comma 3, ([Indennità per servizio notturno e festivo](#))<sup>384</sup> del CCNL 10.2.2004.
8. ...*omissis*...<sup>385</sup>

(Articolo 16 CCNL 6.5.2010 integrativo)

1. ...*omissis*...
2. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive 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 del medesimo art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

## CAPO VII PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

### Bilinguismo

(Articolo 30 CCNL 10.2.2004)

1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a Statuto speciale Valle d'Aosta, nella Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nella altre Regioni a Statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a Statuto speciale Trentino-Alto Adige.
2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

---

<sup>384</sup> Articolo sostituito dall'47 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>385</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti: Il testo originario così recitava: "E' disapplicato l'art. 10 del D.P.R. 384/1990."



## Trattenute per scioperi brevi

(Articolo 31 CCNL 10.2.2004)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dall'art. 26, <sup>(pag. 147)</sup> comma 2, lett. c), prima e seconda alinea, ([Retribuzione e sue definizioni](#)) del CCNL 10.2.2004.

## Trattamento di trasferta

(Articolo 32 CCNL 10.2.2004)

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - Omissis ...<sup>386</sup>
  - a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo di trasporto si applica l'art. 24, <sup>(pag. 127)</sup> comma 5, ([Coperture assicurative e tutela legale](#)) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico;
  - b. un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
  - c. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;

---

<sup>386</sup> In materia è intervenuto l'art.1, comma 213 legge 266 del 2005, che ha soppresso l'indennità di trasferta e l'art. 6, comma 12, del D.L. n. 78 del 2010 convertito nella legge n.122 del 2010, il quale, sebbene con alcune eccezioni, ha eliminato il rimborso delle spese per l'utilizzo del mezzo proprio. Si riporta l'originario testo contrattuale: "una indennità di trasferta pari a:

- E. 40.000 (pari a € 20,66) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore"



- d. il compenso per lavoro straordinario – esclusivamente per i dirigenti di cui all'art. 16, <sup>(pag. 58)</sup> ([Servizio di guardia](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico - in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.
3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore, oltre all'indennità di cui al comma 2, lettera a), compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di £.43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26), per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
  4. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
  5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
  6. I dirigenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di £. 40.000 lorde giornaliere (pari a € 20,66) in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.
  7. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 6 sono ricomprese le seguenti:
    - attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
    - assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
    - attività che comportino imbarchi brevi;
    - interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.
  8. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
  9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
  10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti ai dirigenti per l'espletamento

dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.
12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 46, <sup>(pag. 264)</sup> comma 2, [\(Disapplicazioni\)](#) del CCNL 10.2.2004.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.
15. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 6 decorrono dal 31 dicembre 2001.
16. ....*omissis*...<sup>387</sup>

### **Trattamento di trasferimento**<sup>388</sup>

(Articolo 33 CCNL 10.2.2004)

1. Al dirigente che è trasferito dall'azienda in altra sede per motivi organizzativi legati alla ristrutturazione aziendale, quando il trasferimento comporti la necessità dello spostamento della propria abitazione in altro comune, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:
  - indennità di trasferta per sé ed i familiari;
  - rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
  - rimborso forfettario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
  - indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
  - indennità di prima sistemazione.

---

<sup>387</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990."

<sup>388</sup> In materia, occorre tener conto delle previsioni contenute nell'art. 4, comma 4 della legge n. 183 del 2011.

2. Dal 31 dicembre 2001, il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.
3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte con le risorse già previste allo scopo nei bilanci dalle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse di cui all'art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni, applicabile alla presente area dirigenziale ai sensi del del CCNL integrativo sull'impegno ridotto dei dirigenti, stipulato il 22 febbraio 2001.
4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18 dicembre 1973, n. 417 del 26 luglio 1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **Trattamento di fine rapporto**

(Articolo 34 CCNL 10.2.2004)

1. Dal 31 dicembre 2001, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
  - a) stipendio tabellare di cui all'art. 36 <sup>(pag. 151)</sup> ([Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo](#)) e 37 <sup>(pag. 151)</sup> (Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo) del CCNL 8 giugno 2000 (quadriennio normativo 1998-2001 e primo biennio economico 1998-1999) e art. 2, <sup>(pag. 151)</sup> (Incrementi contrattuali e stipendio tabellare) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico;
  - b) indennità integrativa speciale;
  - c) tredicesima mensilità;
  - d) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;
  - e) eventuali assegni *ad personam*, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
  - f) retribuzione di posizione, nella misura prevista dall'ultimo periodo dell'art. 7, <sup>(pag. 152)</sup> comma 3 ([Effetti dei benefici economici](#)) del CCNL 8.6.2000 II Biennio economico;
  - g) indennità di esclusività di rapporto per i dirigenti sanitari;

h) indennità di struttura complessa, ove spettante.

2. Per i dirigenti di cui all'art. 44<sup>(pag.145)</sup> ([Rapporti di lavoro ad esaurimento](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, si fa riferimento al trattamento economico previsto dalla stessa norma al comma 4, per la retribuzione di posizione si applica il principio di cui al comma 1, lett. f).

## Previdenza complementare

...omissis...<sup>389</sup> (pag.314)

## Diritti derivanti da invenzione industriale

(Articolo 23 CCNL 10.2.2004)

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

## Mensa

(Articolo 24 CCNL 10.2.2004 come modificato dall'articolo 18 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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<sup>390</sup>.

---

<sup>389</sup> Si rinvia all'Allegato 13 della presente raccolta sistematica. Si segnala che dal 1° ottobre 2014, a seguito dell'atto di fusione del Fondo Sirio e del Fondo Perseo, la nuova denominazione del Fondo di riferimento è "Fondo nazionale di previdenza complementare Perseo Sirio", con iscrizione al n. 164 dell'Albo dei fondi pensione COVIP.

<sup>390</sup> Comma modificato dall'articolo 18 comma 1 CCNL 6.5.2010 integrativo.

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,<sup>(pag. 23)</sup> comma 1, lett. B), quarto alinea ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)), del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico.
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.<sup>391</sup>
5. ...*omissis*...<sup>392</sup>

### **Attività sociali, culturali e ricreative**

(Articolo 25 CCNL 10.2.2004)

1. Le attività sociali, culturali e ricreative promosse nelle aziende sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.
2. ...*omissis*...<sup>393</sup>

### **Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali**

(Articolo 38 CCNL 10.2.2004)

1. ...*omissis*...<sup>394</sup>

---

<sup>391</sup> Comma modificato dall'articolo 18 comma 1 CCNL 6.5.2010 integrativo.

<sup>392</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono disapplicati gli artt. 33 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 2 del D.P.R. 384/1990".

<sup>393</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Sono disapplicati gli artt. 34 del D.P.R. 270/1987 e 134, comma 3 del D.P.R. 384/1990".

2. ...omissis...<sup>395</sup>

3. ...omissis...<sup>396</sup>

4. Per quanto riguarda la disciplina della tredicesima mensilità, si continua a fare riferimento al d.lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:

a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);

b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);

c) D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;

---

<sup>394</sup> Comma disapplicato dall'art. 70 del D.L. n.112 del 2008 convertito nella legge n. 133/2008. Il testo originario così recitava: "In favore del dirigente che sia stato riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è concesso un incremento percentuale nella misura, rispettivamente, del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione di cui alla tabella A allegata al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di retribuzione individuale di anzianità".

<sup>395</sup> Questo comma si ritiene non più applicabile ai sensi dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 che ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Dall'applicazione del presente decreto sono esclusi solo il personale addetto al soccorso e alla sicurezza pubblica. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Comma disapplicato per effetto della Legge 22.12.2011, n. 214. Il testo originario così recitava: "Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni ed integrazioni, automaticamente recepite nella disciplina pattizia D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (Norme di esecuzione del T.U. sullo statuto degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. del 27 gennaio 1957, n. 3); legge 27 luglio 1962, n. 1116 (Norme interpretative ed integrative dell'art. 68 del T.U. 3 del 1957); legge 1° novembre 1957, n. 1140 (in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendente da causa di servizio) e successivo D.P.C.M. 5 luglio 1965; art. 50 D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761; legge 30 dicembre 1981, n. 834 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Tali leggi sono, da ultimo, state modificate dal D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 (Regolamento recante, tra l'altro, la semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento delle infermità da causa di servizio e per la concessione dell'equo indennizzo), nel quale, all'art. 20 sono riprodotte le eventuali abrogazioni delle norme citate e disapplicate dallo stesso decreto".

<sup>396</sup> Comma disapplicato per effetto della Legge 22.12.2011, n. 214. Il testo originario così recitava:  
"1. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue:  
a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto dagli articoli 111 e 112. Per i dirigenti già di 2° livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 116, lo stipendio tabellare è comunque comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 116, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di €. 12.432.000 (pari a € 6.420,59), pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999;  
b) per la liquidazione dell'equo indennizzo, si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico tabellare corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;  
c) l'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;  
d) nel caso che, per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.".

- d) D.lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge 26 luglio 1988, n. 291);
- e) D.L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle unità sanitarie locali), convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge 25 gennaio 1990, n. 8;
- f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.
6. Nei confronti dei dirigenti della presente area continua a trovare applicazione la disciplina degli artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 26, <sup>(pag. 147)</sup> comma 2, lett. a), ([Retribuzione e sue definizioni](#)) del CCNL 10.2.2004, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

## CAPO VIII ULTERIORI DISPOSIZIONI DI PARTE ECONOMICA

### Disposizioni particolari

(Articolo 68 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. ...*omissis*...<sup>397</sup>
2. ...*omissis*...<sup>398</sup>
3. Nulla è innovato per i dipendenti del Servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.
4. ...*omissis*...<sup>399</sup>

---

<sup>397</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio".

<sup>398</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Ai Dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnato presso un'azienda o ente - opti per l'inquadramento nei ruoli di questi ultimi, si applica l'art. 14, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite".

<sup>399</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Ai Dirigenti in servizio presso le Agenzie regionale e delle province autonome di cui all'art. 1, comma 8 in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 2 continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscono a soggetti diversi dall'A.Ra.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale. Con il medesimo accordo sarà effettuata la verifica del comparto di appartenenza del personale addetto ai servizi sociali integrati gestiti dalle aziende sanitarie".

5. Ai Dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M 27 ottobre 1984 n. 770 compete la retribuzione di cui all'art. 39<sup>(pag. 148)</sup> 400, punti da 1 a 3 e punto 8 del CCNL 5.12.1996, ([Struttura della retribuzione](#)), ove spettante, nonché la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli incarichi successiva al distacco, comunque non inferiore a quella della tabella allegato 2 del CCNL 5.12.1996, goduta dal dirigente, nonché l'indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'art. 15<sup>(pag. 39)</sup> 401 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti](#)), l'indennità di struttura complessa, ove in godimento all'atto del distacco, le quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa<sup>402</sup>. Non compete la retribuzione di risultato, quella connessa alle particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello del ruolo sanitario con rapporto ad incarico quinquennale, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 56<sup>(pag.158)</sup> 403 del CCNL 5.12.1996 ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)).
6. Ai Dirigenti comandati presso altre aziende o enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, spetta, nel rispetto dell'art. 3, comma 63 della L. 537/1993, una retribuzione di posizione corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza almeno pari alle funzioni svolte nell'azienda, ente o amministrazione presso la quale presta servizio, determinata dall'amministrazione stessa.
7. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui all' art. 3, commi 6 e 7, ed all'art. 4, comma 1 del d.lgs. 502/1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8 del citato decreto, è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 53, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato 3 del CCNL 5.12.1996. Dal computo sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 56, <sup>(pag. 158)</sup> ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)) del CCNL 5.12.1996.
8. ...omissis...<sup>404</sup>

---

<sup>400</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 33 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>401</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 10 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>402</sup> Integrazione disposta dall'art. 24, comma 5 del CCNL 3.11.2005.

<sup>403</sup> Articolo sostituito dall'art. 39 CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

<sup>404</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 28, comma 2 del DPR 761/1979 nonché quelle dell'art. 41 del DPR 270/1987 e dell'art. 19 del D.P.R. 384/1990. È, altresì, confermato l'art. 56, comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979, relativo all'accertamento della



9. ...omissis...<sup>405</sup>

(Articolo 63 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. ...omissis...<sup>406</sup>

2. ...omissis...<sup>407</sup>

3. ...omissis...<sup>408</sup>

4. L'azienda può consentire, a domanda, la mobilità del dirigente tra i ruoli amministrativo, professionale e tecnico purché il richiedente sia in possesso del requisito di laurea richiesto per l'accesso dall'esterno o altro equipollente secondo le vigenti disposizioni nonché delle abilitazioni di legge, ove previste.

5. ....omissis....<sup>409</sup> ([Assunzioni a tempo determinato](#)) (pag. 134)

6. Ove nel testo del CCNL dell'8.6.2000 gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza, ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

(Articolo 11 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

1. ...omissis...<sup>410</sup>

2. ...omissis...<sup>411</sup>

---

*sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del d.lgs. 502/1992, secondo i regolamenti aziendali. Analogamente si procede i Collegi e le Commissioni di cui agli artt. 48, comma 1, ultimo capoverso e 54 del D.P.R. 384/1990."*

<sup>405</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Nell'attribuzione degli stipendi tabellari ai dirigenti di cui all'art. 42 ove siano state conglobate le ore di lavoro straordinario, le aziende ed enti provvederanno ad operare i dovuti congruagli con gli incrementi contrattuali, detraendole qualora prestate."

<sup>406</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 50, 51, 52 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza".

<sup>407</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del Servizio sanitario nazionale saranno definite con apposito contratto entro il 30 giugno 2000 il quale dovrà tener conto dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; qualifica di provenienza del personale".

<sup>408</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile (prevista dalle tabelle, rispettivamente all. 2 ed allegato 1 ai CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico, come integrato - sempre in via di interpretazione autentica dal CCNL del 1 luglio 1997), facendo parte del trattamento fondamentale dei dirigenti, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione, rispettivamente, dell' art. 49, comma 2 ed art. 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996, I e II biennio economico, con le decorrenze indicate nelle medesime tabelle contrattuali".

<sup>409</sup> Comma riportato nelle "Assunzioni a tempo determinato" di cui al Capo I del Titolo IV della presente raccolta sistematica.

<sup>410</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza".

3. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, i criteri di cui all'art. 50, <sup>(pag. 160)</sup> comma 2, ([Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione](#)), del CCNL 5.12.1996, sono integrati nel senso che ...*omissis*... <sup>412</sup> la totale disponibilità costituisce un elemento necessario di integrazione con le attività della dirigenza sanitaria e, rappresentando una caratteristica fondamentale e peculiare del proprio rapporto di lavoro, deve essere presa in considerazione nella definizione della retribuzione di posizione - parte variabile - con un incremento di € 2.000,00<sup>413</sup> annui lordi, a cui si provvede dall'1.1.2000 con le risorse del fondo di cui all'art. 8, <sup>(pag. 191)</sup> comma 3, ([Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione](#)) del CCNL 8.6.2000, II Biennio economico, appositamente finalizzate. Tale integrazione compete ai dirigenti di nuova assunzione solo dopo il compimento del quinquennio di attività e positivo superamento della verifica prevista dall'art. 31 <sup>(pag. 96)</sup> <sup>414</sup>, comma 4 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)) e art. 32 <sup>(pag. 95)</sup> <sup>415</sup>, ([La verifica e valutazione dei dirigenti](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico. 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. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.
4. Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere<sup>416</sup>:
- a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4, <sup>(pag. 172)</sup> ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)) del CCNL 8.6.2000, II biennio economico ed al comma 3 del presente articolo, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;
  - b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 <sup>(pag. 171)</sup> ([Equiparazione](#)) e 5 <sup>(pag.155)</sup> ([Indennità di esclusività del rapporto di lavoro](#)) del CCNL 8.6.2000, II Biennio economico, l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle

---

<sup>411</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: "Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto".

<sup>412</sup> Eliminato il periodo ", eccetto i casi in cui trovi applicazione l'art. 66, comma 3 del contratto stipulato in data 8 giugno 2000,".

<sup>413</sup> Importo così aggiornato dall'art. 44, comma 5 del CCNL 3.11.2005 e successivamente confermato dall'art. 6, comma 10 del CCNL 5.7.2006 e dall'art. 23, comma 4 del CCNL 17.10.2008.

<sup>414</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 26 del CCNL del 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>415</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 25 del CCNL del 3.11.2005, attualmente vigente.

<sup>416</sup> Le disposizioni contenute nelle sotto indicate lettere a) e b), sono state riportate anche nella disciplina degli istituti di riferimento (Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione e Indennità di esclusività).

norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

(Articolo 24 CCNL 3.11.2005)

....omissis...<sup>417</sup>

## Verifiche

(Articolo 10 CCNL 8.6.2000 II biennio economico)

...omissis...<sup>418</sup>

## Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

(Articolo 70 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

---

<sup>417</sup> Si specifica che le clausole contenute nell'art. 24 CCNL 3.11.2005, nella presente Raccolta sistematica, sono già state riportate nell'ambito della disciplina degli istituti cui le stesse sono riferite.

<sup>418</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. "L'indennità di esclusività del rapporto, in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso.
2. A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità.
3. Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'art. 5, senza aggravio per il SSN".

## Conferme

(Articolo 55 CCNL 3.11.2005)

...omissis...<sup>419</sup>

---

<sup>419</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:  
*"Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'art. 63 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000:*  
- *CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994 – 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;*  
- *CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996 – 1997;*  
- *CCNL integrativo del 4 marzo 1997;*  
- *CCNL integrativo del 1 luglio 1997;*  
- *CCNL integrativo del 5 agosto 1997;*  
- *CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 – 1999 per la parte economica;*  
- *CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001 per la parte economica;*  
- *CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari, anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;*  
- *CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 61 comma 2 lett. a) del CCNL 1994-1997 dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN del 5 dicembre 1996;*  
- *CCNL integrativo del 10 febbraio 2004".*

## PARTE TERZA

### CAPO I

## LA LIBERA PROFESSIONE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO

### **Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario**

(Articolo 54 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)<sup>420</sup>

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 *quinquies* del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto i dirigenti del ruolo sanitario con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'art. 4, (pag.18 ) comma 2, lettera G), ([Contrattazione collettiva integrativa](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.
2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale - intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l' esercizio della libera professione intramuraria ai sensi dell'art. 72, comma 11 Legge 448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.
3. Le modalità di svolgimento dell'attività libera professionale sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto
4. Per attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in èquipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero nonché le prestazioni farmaceutiche ad esso collegate, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992.

---

<sup>420</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 66 e 67 CCNL 5.12.1996.

5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero professionale intramuraria non può, globalmente, comportare per ciascun dirigente, un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.
6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

### **Tipologie di attività libero professionali**

(Articolo 55<sup>421</sup> CCNL 8.6.2000 I biennio economico  
come modificato dall'articolo 18 CCNL 3.11.2005)

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:
  - a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 54,<sup>(pag. 237)</sup> comma 4, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.
  - b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 54,<sup>(pag. 237)</sup> comma 4, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, svolte in équipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.
  - c) partecipazione ai proventi di attività richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;

---

<sup>421</sup> Tale articolo ha disapplicato l'art. 66 del CCNL 5.12.1996 I biennio economico.

- d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi all'azienda all'interno delle strutture aziendali, anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le équipes dei servizi interessati.
2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.
- 2 bis<sup>422</sup>. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 14, <sup>(pag. 55)</sup> comma 6 del CCNL del 3/11/2005 ([Orario di lavoro dei dirigenti](#)) - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 9, <sup>(pag. 25)</sup> comma 1, lett. g), <sup>423</sup> ([Coordinamento regionale](#)) del CCNL 3.11.2005 che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:
- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
  - siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
  - sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
  - la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi
- La presente disciplina, che decorre dall'entrata in vigore del contratto, ha carattere sperimentale ed è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo di cui all'art. 9, <sup>(pag.25)</sup> comma 1, lett. g) del CCNL 3.11.2005 ([Coordinamento regionale](#))<sup>424</sup>.
3. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di

---

<sup>422</sup> Comma aggiunto dall'art. 18, comma 1 del CCNL 3.11.2005.

<sup>423</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 5 CCNL 17.10.2008, attualmente vigente.

<sup>424</sup> Vedi nota precedente.

prevenzione di cui all'art. 59, <sup>(pag. 244)</sup> ([Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.

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

## **Disciplina transitoria**

(Articolo 56 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'art. 54, <sup>(pag. 237)</sup> comma 2, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero professionale autorizza i dirigenti sanitari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:
  - a. preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;
  - b. definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;
  - c. emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli ;
  - d. definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutive degli spazi aziendali, nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio della attività libero professionale intramoenia, con le procedure di cui all'art. 54, <sup>(pag.237 )</sup> comma 1, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.
2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia entro nel termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

## **Criteria generali per la formazione delle tariffe**



## e per l'attribuzione dei proventi

(Articolo 57 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata dall'azienda con le procedure dell'art. 54, <sup>(pag. 237)</sup> comma 1, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.
2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:
  - a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
  - b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 55, <sup>(pag. 238)</sup> lett. a), b) e c), ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg. della legge n. 488/1999;
  - c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.
  - d) Le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998.
  - e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.
  - f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 55, <sup>(pag. 238)</sup> comma 1, lettere b), c) e d), ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.
  - g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 55, <sup>(pag. 238)</sup> comma 1, lettera a), ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli

ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente.

h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'art. 55, ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 4, <sup>(pag. 18)</sup> comma 2 lettera G), ([Contrattazione collettiva integrativa](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, 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 del ruolo sanitario – 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.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

### **Altre attività a pagamento dei dirigenti sanitari**

(Articolo 58 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. L'attività di consulenza dei dirigenti del ruolo sanitario, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, <sup>(pag. 42)</sup> comma 1, lett. c), ([Tipologie di incarico](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 55, <sup>(pag. 238)</sup> lett. c), ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a. In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- il compenso e le modalità di svolgimento.
- b. Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:
- la durata della convenzione;
  - la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
  - i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
  - l'entità del compenso;
  - motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.
3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.
4. L'atto aziendale di cui all'art. 54, <sup>(pag. 237)</sup> comma 1, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'art. 57, <sup>(pag.241)</sup> ([Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi](#)) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico.
5. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 4 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa e all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le scadenze previste nella convenzione.
6. L'atto aziendale di cui all'art. 54, <sup>(pag. 237)</sup> comma 1, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno

delle strutture aziendali e può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.

7. Per le prestazioni di cui al comma 6, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:
  - a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
  - b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;
  - c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
  - d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 *quinquies*, comma 2, lettera d), del d.lgs 502/1992.
  - e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.
8. L'atto indicato nell'art. 54, <sup>(pag. 237)</sup> comma 1, ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito – limitatamente alle attività dell'area psicologica - può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.
9. L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

## **Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione**

(Articolo 59 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. L'attività professionale dei dirigenti sanitari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.
2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell'art. 55, <sup>(pag.238 )</sup> ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico – per eventuali attività per cui non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente – l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall'azienda, ai sensi della lettera d) del citato art. 55, <sup>(pag.238 )</sup> ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le *equipes* interessate.
3. Le attività di cui alle lett. a), b) e c) citate nel comma 2 devono essere individuate preventivamente dall'azienda ed autorizzate dal Collegio di direzione e, fino alla sua costituzione dal Consiglio dei Sanitari, con la connessa specificazione delle sedi di svolgimento delle attività stesse.

### **Attività non rientranti nella libera professione intramuraria**

(Articolo 60 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:
  - a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;
  - b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali
  - c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);
  - d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

- e) partecipazione ai comitati scientifici;
  - f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigente sindacale;
  - g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.
2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del dlgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravità dell'impegno richiesto, non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.
3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprendività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

### Norma di rinvio

(Articolo 61 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

- 1. ...Omissis....<sup>425</sup>
- 2. ...omissis...<sup>426</sup>

---

<sup>425</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo: "Le parti convengono che, essendo in corso di emanazione l'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'art. 72, comma 11 della legge 448/1998 nonché le connesse direttive regionali la presente disciplina dovrà essere integrata o armonizzata con le indicazioni in esse previste."

<sup>426</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Si riporta il testo: "A tal fine le parti concordano che il predetto adeguamento – ove necessario- avvenga mediante un apposito contratto collettivo entro due mesi dall'entrata in vigore del predetto atto di indirizzo."

## CAPO II ATTIVITÀ AZIENDALI

### Attività dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo

(Articolo 62 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

1. L'attività di consulenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, (pag. 42) comma 1, lett. c), ([Tipologie di incarico](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico.
2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, che può essere autorizzata anche nei confronti dei dirigenti del comma 1. In tal caso essa deve essere esercitata al di fuori dell'impegno di servizio ed attuata con le medesime modalità e procedure previste dall'art. 58, (pag. 242) comma 2, ([Altre attività a pagamento dei dirigenti sanitari](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate.
3. Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza, con la retribuzione del mese successivo.
4. L'attività professionale dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione e delle ARPA, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale. Tale attività professionale richiesta a pagamento da terzi per l'offerta di servizi differenziati è occasionale e d è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi dell'art. 4, (pag. 18) comma 2, lett. G), ([Contrattazione collettiva integrativa](#))<sup>427</sup> del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, in analogia a quella prevista dall'art. 55, (pag. 238) comma 1 lett. d), ([Tipologie di attività libero professionali](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le *equipes* interessate.
5. L'art. 60<sup>(pag. 245)</sup> ([Attività non rientranti nella libera professione intramuraria](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, si applica anche ai dirigenti di cui al presente articolo.

---

<sup>427</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 4 CCNL 3.11.2995, attualmente vigente.

## **Onorari e compensi di natura professionale<sup>428</sup>**

(Articolo 64 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

1. Ai Dirigenti avvocati e procuratori appartenenti al ruolo professionale spettano i compensi di natura professionale previsti dal regio decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.
2. Le aziende ed enti che hanno alle loro dipendenze Dirigenti legali appartenenti al ruolo professionale adottano secondo il proprio ordinamento le misure procedurali e organizzative necessarie all'applicazione di quanto previsto dal comma 1, nel rispetto dei seguenti principi:
  - a) gli onorari che devono essere corrisposti sono quelli recuperati a seguito di condanna alle spese della parte avversa soccombente e sono corrisposti dopo l'avvenuta acquisizione delle relative somme nel bilancio dell'azienda o ente;
  - b) gli onorari spettano esclusivamente ai Dirigenti appartenenti al ruolo professionale che svolgono funzioni legali;
  - c) la ripartizione degli onorari tra i Dirigenti del ruolo professionale legale è definita dall'azienda o ente;
  - d) l'azienda o ente stabilisce una quota non inferiore al 5 % degli onorari da trattenere a copertura forfetaria delle spese generali.
3. Nella determinazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 62, <sup>(pag. 211)</sup> [\(La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale\)](#) del CCNL 5.12.1996, le risorse finanziarie derivanti dal comma 1 del presente articolo, nonché quelle previste dall'art. 61, <sup>(pag. 203)</sup> comma 2, punto b) [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato\)](#) del CCNL 5.12.1996 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate i quali non beneficiano, di conseguenza, del premio per la prestazione individuale.

---

<sup>428</sup> In materia, occorre tener conto delle disposizioni previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.



## PARTE QUARTA

### CAPO I LA DIRIGENZA INFERMIERISTICA

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

(Articolo 8 CCNL 17.10.2008)

1. A seguito dell'adozione del DPCM 25 gennaio 2008, con cui è stato reso esecutivo l'Accordo Stato Regioni del 15 novembre 2007 concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL entra a regime l'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica ...*omissis*...<sup>429</sup>.
2. Le aziende provvedono all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative mediante modifiche compensative della dotazione organica complessiva aziendale, effettuate ai sensi delle norme vigenti in materia, senza ulteriori oneri rispetto a quelli definiti dalle Regioni. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto delle relazioni sindacali di cui ai CC.CC.NN.L.
3. Ai fini di quanto previsto nel comma precedente le Regioni possono adottare, sulla materia, apposite linee di indirizzo ai sensi dell'art. 5, <sup>(pag.25 )</sup> ([Coordinamento regionale](#)) del CCNL 17.10.2008, indicando altresì, ove necessario, le modalità e i limiti della copertura dei relativi oneri.
4. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, dai CCNL vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto. Di conseguenza la struttura della retribuzione è quella di cui all'art. 33, <sup>(pag. 148)</sup> comma 1, ([Struttura della retribuzione](#)) del CCNL 3.11.2005. Alla dirigenza di cui al comma 1 non compete l'indennità di esclusività.
5. La retribuzione di posizione minima unificata attribuita al dirigente di cui al comma 1, è quella stabilita dall'art. 44, <sup>(pag. 173)</sup> comma 1, tavola C), ([La retribuzione di](#)

---

<sup>429</sup> Eliminato il periodo " ,già provvisoriamente disciplinata dall'art. 41 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004".

[posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)) del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminata dall'art. 6 <sup>(pag. 180)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo\)](#) del CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico e dall'art. 23 <sup>(pag. 181)</sup> [\(La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo\)](#) del CCNL 17.10.2008.

6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applica quanto previsto dall'art. 52, <sup>(pag. 251)</sup> [\(Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica\)](#) del CCNL 3.11.2005 come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo.
7. Le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze degli altri dirigenti già previste dalla normativa nazionale vigente, nell'ambito di apposito regolamento, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. Le attribuzioni del dirigente di nuova istituzione di cui al presente articolo dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi nonché l'ottimale organizzazione aziendale. Il regolamento di cui al presente comma dovrà essere stato adottato dall'Azienda prima di procedere all'assunzione dei dirigenti di nuova istituzione.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

## Incarichi provvisori

(Articolo 9 CCNL 17.10.2008)<sup>430</sup>

1. In via provvisoria l'incarico di cui all'articolo 24, comma 20 del CCNL 3.11.2005 l'incarico di cui all'articolo 8<sup>(pag. 249)</sup> ([Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica](#)) CCNL 17.10.2008 può essere conferito dalle aziende anche al personale appartenente al profilo di assistente sociale, indicato nell'art. 7 della legge 251 del 2000, come integrato dall'art. 1-octies del D.L. 250/2005, convertito dalla legge 27 del 2006, per il coordinamento della specifica area professionale.
2. Per il conferimento degli incarichi al personale di cui al comma precedente, per il quale non è ancora stata emanata la relativa disciplina concorsuale, continuano ad applicarsi le modalità di conferimento di incarichi provvisori, di cui all'art. 42 del CCNL 10 febbraio 2004, fino all'emanazione della predetta disciplina.
3. Il presente articolo sostituisce l'art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma 2 per il personale appartenente al profilo di assistente sociale.

## CAPO II

### **Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica**

(Articolo 52 CCNL 3.11.2005)

1. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 41<sup>(pag.249)</sup> <sup>431</sup>, comma 9, ([Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica](#)) e dall'art. 42<sup>(pag. 251)</sup> <sup>432</sup>, comma 2, ([Incarichi provvisori](#)) del CCNL del 10.2.2004, per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applicano le

---

<sup>430</sup> Questo articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 CCNL integrativo del 10.2.2004.

<sup>431</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 8 del CCNL del 17/10/2008, attualmente vigente.

<sup>432</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 9 del CCNL 17/10/2008, attualmente vigente, fatto salvo quanto previsto dal presente comma 2, per il personale appartenente al profilo di assistente sociale.

medesime regole degli artt. 49, <sup>(pag. 194)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione\)](#) 50 <sup>(pag. 201)</sup> [\(Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio\)](#) e 51 <sup>(pag. 207)</sup> [\(Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato\)](#) del CCNL 3.11.2005 per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.

## PARTE QUINTA

### Capo I INQUADRAMENTO PRESSO LE ARPA

#### **Tabelle equiparazione personale dirigente Arpa al personale Area III**

(CCNL 21.7.2005)

##### ART. 1

###### Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dirigente delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (A.R.P.A.) non rientrante nell'area medico veterinaria, proveniente da comparti o settori diversi da quello del S.S.N. confluiti nella ARPA sulla base delle disposizioni regionali di loro istituzione, al fine di consentirne il relativo inquadramento negli organici delle Agenzie stesse, nonché al personale dirigenziale già appartenente al comparto del S.S.N. secondo quanto specificato all'art. 4.
2. Le tabelle di equiparazione del personale di cui al comma 1 con quelle del personale incluso nell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N. sono definite con il presente contratto ai sensi dell'art. 63, secondo comma, del CCNL 8 Giugno 2000

##### ART. 2

###### Criteri per la formazione delle tabelle di equiparazione

1. Le tabelle di equiparazione allegato n. 1 sono formulate in base ai criteri stabiliti dall'art. 63 <sup>(pag.233 )</sup> ([Disposizioni particolari](#)) del CCNL 8 giugno 2000, facendo riferimento a:
  - a) Contratti collettivi applicati ai dirigenti transitati da altre aree del pubblico impiego o settori privati, attualmente in servizio;
  - b) Qualifica e profilo di provenienza dei dirigenti.

##### ART. 3

###### Struttura della retribuzione

1. Per effetto delle tabelle di equiparazione, al personale dirigente confluito nelle ARPA, sono attribuiti il trattamento economico fondamentale ed accessorio di

cui all'art. 35, <sup>(pag. 148)</sup> lettere a) e b) ([Struttura della retribuzione](#)) dei CCNL 8 Giugno 2000, I e II biennio economico;

2. Il trattamento economico del personale confluito è formato dalle seguenti voci nell'ammontare determinato dai CCNL citati al comma 1 alla data di decorrenza dell'inquadramento:
  - a) Stipendio tabellare iniziale (artt. 36 <sup>(pag. )</sup> e 37 del CCNL giugno 2000, I biennio, e dall'art. 2 del II biennio) ;
  - b) Indennità integrativa speciale (art. 38 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio) ;
  - c)Retribuzione individuale di anzianità eventualmente acquisita;
  - d) Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile, prevista dalla tabella I allegata al CCNL 5.12.1996, secondo biennio economico 1996-1997, come modificata dagli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico per i dirigenti con più o meno di cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001. Ad essa si aggiunge l'eventuale ulteriore importo di parte variabile riconosciuto presso ciascuna ARPA in relazione alla graduazione delle funzioni ed all'incarico ricoperto;
  - e) per i dirigenti sanitari, indennità di esclusività di cui all'art. 5 del CCNL 8.6.2000, II biennio 2000-2001, con decorrenza 1.1.2000 e con le stesse modalità temporali e condizioni previste dalla disposizione contrattuale ;
  - f) indennità di struttura complessa nei casi e con le modalità di cui all'art. 41 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio;
  - g) l'incremento di £. 2.900.000 della parte variabile della retribuzione di posizione, a decorrere dall'1 gennaio 2000 per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, alle stesse condizioni previste per i corrispondenti dirigenti del S.S.N. dall'art. 11 , comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico.
  - h) retribuzione di risultato secondo i criteri della contrattazione integrativa, nonché le voci corrisposte sulla base delle condizioni di lavoro, ove spettanti.
3. Alla costituzione del trattamento economico di cui al comma 2 dei dirigenti confluiti concorre ogni indennità o trattamento economico comunque denominato, avente natura fissa e ricorrente e avente riflessi ai fini del trattamento previdenziale, agli stessi corrisposta in base al contratto di provenienza.
4. Nel caso in cui il trattamento economico in godimento da parte del dirigente - con esclusione di quanto eventualmente corrisposto in base alla lettera h) - dia luogo ad un saldo positivo rispetto al trattamento economico spettante, la parte residua, viene conservata come assegno ad personam, utile ai fini previdenziali ed assistenziali e del trattamento di fine rapporto, salvo che non si tratti di somme percepite a titolo di retribuzione di risultato comunque denominata negli enti o settori di provenienza. Tale assegno entra a far parte della retribuzione di

posizione individuale del dirigente ai sensi dell'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

5. Per la corresponsione delle voci di cui alle lettere d), f), g) e h), le ARPA provvedono con i fondi formati con le regole previste dagli artt. 50, 51 e 52 del CCNL 8 giugno 2000, primo biennio economico, come confermati dagli artt. 8 e 9 dello stesso contratto, II biennio economico. Gli oneri per l'attribuzione del trattamento economico iniziale nella misura minima contrattuale, ai sensi dell'art. 53 del CCNL dell'8 giugno 2000, sono, comunque, a carico dei bilanci delle ARPA nella misura in cui le risorse del comma 3 non fornissero la completa copertura.

#### ART. 4

##### Inquadramento dei dirigenti

1. Le tabelle di equiparazione producono i propri effetti economici con l'inquadramento dei dirigenti confluiti nelle ARPA negli organici delle medesime, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data dell'inquadramento. Per le ARPA già attivate nel 1998, la data dell'inquadramento del personale decorre dall'1/11/1998.
2. I dirigenti provenienti dal SSN mantengono l'inquadramento conseguito all'atto del trasferimento e nei loro confronti trovano totale applicazione sotto il profilo economico e normativo le clausole dei CCNL dell'8 giugno 2000, primo e secondo biennio economico, ivi comprese quelle di salvaguardia economica previste dall'art. 39 dello stesso contratto per i dirigenti sanitari già di II livello.
3. I dirigenti provenienti dai comparti o settori privati dovranno essere ricondotti ai profili corrispondenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5.
4. Le parti concordano di definire in successivi accordi l'inquadramento di dirigenti confluiti da altri comparti o settori non ricompresi nell'allegata tabella

#### ART. 5

##### Il dirigente ambientale

1. A decorrere dal corrente quadriennio 2002 – 2005, con riferimento alle necessità operative delle ARPA, in via transitoria, nel ruolo tecnico è istituito il profilo professionale di "Dirigente Ambientale" sulla base delle seguenti indicazioni:
  - a) Le ARPA individuano nei propri regolamenti concorsuali i requisiti specifici richiesti, ivi comprese le specializzazioni, per l'assunzione del dirigente ambientale - in relazione ai propri settori di attività.
  - b) I requisiti di accesso a tale figura dirigenziale sono quelli stabiliti dall'art. 26 del D. Lgs. 165 del 2001. L'anzianità di servizio può anche essere maturata nei profili di nuova istituzione di cui all'art. 50, comma 2 (norma speciale per le ARPA) del CCNL integrativo del personale

comparto stipulato il 20 settembre 2001.

2. In prima applicazione del presente contratto, a domanda da presentarsi entro trenta giorni dalla sua istituzione, le ARPA inquadrano nel profilo di "dirigente ambientale", i dirigenti ivi in servizio provenienti dai ruoli professionale o tecnico del SSN, con esclusione dei profili di "incentivi per la ato" e "sociologo" nonché i dirigenti provenienti da altri comparti o settori privati confluiti ai sensi dell'art. 1, comma 1, appartenenti ad un profilo di natura tecnico – ambientale o ad esso assimilabile per i requisiti specifici posseduti.
3. I dirigenti inquadrati nel nuovo profilo mantengono il trattamento economico in godimento previsto dall' art. 3 del presente contratto, sino alla stipulazione del contratto collettivo nazionale per il quadriennio di cui al comma 1 che stabilirà, in via definitiva, il trattamento economico di tutti i dirigenti ivi compreso quello del nuovo profilo.
4. Nelle more di attuazione del comma 3, ai dirigenti ambientali di nuova assunzione si applica il trattamento economico previsto per i dirigenti appartenenti al ruolo tecnico.
5. I dirigenti ambientali gravano sul fondo di cui all'art. 50, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000 (confermato dall'art. 8 del CCNL del II biennio). Nel caso in cui il comma 2 non trovi applicazione per mancanza di dirigenti da inquadrare ed i relativi posti debbano essere istituiti, le ARPA provvedono con oneri a carico del proprio bilancio tenendo conto di quanto previsto dall'art. 53 del CCNL dell'8 giugno 2000, I biennio economico.

#### ART. 6

##### Incarichi dirigenziali nelle ARPA

1. Ai dirigenti assunti presso le ARPA, ivi compresi quelli con incarico di direzione di struttura complessa sulla base dei propri regolamenti concorsuali, si applica la disciplina prevista dagli articoli da 26 a 34 del CCNL dell'8 giugno 2000 per la graduazione delle funzioni, conferimento, conferma e revoca degli incarichi. I criteri previsti dal citato contratto sono integrati dalle ARPA con le procedure previste dall'art. 6, comma 1 lettera B del medesimo contratto.
2. In prima applicazione del presente contratto, per i dirigenti provenienti dal Servizio sanitario nazionale e dalle regioni autonomie locali, la corrispondenza del livello di inquadramento nell'incarico di struttura complessa è indicata dalle tabelle di equiparazione, con applicazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, delle medesime decorrenze -- stabilite dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 ove in servizio a quella data nella posizione riconosciuta corrispondente. Nell'indennità viene assorbito il maturato economico - ove in godimento - conservato ad personam dall'art. 44, comma 2, lettera b) del CCNL del 5 dicembre 1996 per la dirigenza dei ruoli sanitario , professionale, tecnico ed amministrativa e dall'art.



35, comma 1, lettera b) del CCNL del 10 aprile 1996 dell'area della dirigenza Regioni – Autonomie locali.

3. Per i dirigenti provenienti da altri settori, l'incarico di struttura complessa è riconosciuto dalle ARPA applicando, ai fini della ricostruzione economica, i criteri previsti dall'art. 3, commi 3 e 4, con decorrenza non anteriore all'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000 e con oneri a proprio carico.

ART.7  
Norme finali

1. Il servizio svolto dal personale dirigenziale presso i settori, gli enti e le aziende di provenienza è equiparato, ai fini delle procedure selettive e concorsuali, al servizio svolto presso le ARPA.
2. I regolamenti concorsuali delle ARPA devono essere coerenti per i requisiti generali, con le vigenti disposizioni in materia di ammissione all'impiego. Detti

Livello inquadramento	Comparto Sanità		Comparto Regioni e Autonomie Locali	Settore dei dirigenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (Commercio)	Settore dei dirigenti dell'industria	Settore dei dirigenti dell'agricoltura
	Dirigenti Sanitari	Dirigenti del ruolo P.T.A.				
Dirigenti di struttura complessa	Dirigenti ex 2° liv.	Dirigenti con incarichi ex art. 54, fascia A del CCNL 5.12.96 e art. 41 del CCNL 8.6.2000	Dirigente ex 10° liv. del CCNL aprile 1996 (*)			
Dirigente con altri incarichi	Dirigenti ex 1° liv.	Dirigenti con incarico ex art. 54 fascia B e 55 del CCNL 5.12.1996	Dirigenti ex IX livello del CCNL aprile 1996	Dirigenti (**)	Dirigenti (**)	Dirigenti (**)

(\*) in quanto equiparato all'ex XI livello del DPR 384 del 1990.

(\*\*) fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 ultimo periodo.

## CAPO II NORME TRANSITORIE E FINALI

### **Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo**

(Articolo 42 CCNL 5.12.1996)

...omissis...<sup>433</sup>

---

<sup>433</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: " 1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti già di IX livello, con più di cinque anni di anzianità, appartenenti ai ruoli sottoindicati, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla L. n. 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

I - per i Dirigenti del ruolo amministrativo, in L. 27.643.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4;

b) l'intero ammontare dell'indennità di direzione di cui all'art. 44 del D.P.R. 384/1990, come rideterminata dall'art. 48 del decreto medesimo;

c) il conglobamento di un importo pari a n. 65 ore annue di lavoro straordinario feriale diurno nella misura spettante all'ex IX livello, alle tariffe di cui al D.P.R. 384/1990, incrementato del 6%.

II - per i Dirigenti dei ruoli tecnico e professionale, il L. 27.643.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 3 e 4;

b) l'intero ammontare dell'indennità tecnico professionale di cui all'art. 45 del D.P.R. 384/1990, come rideterminata dall'art. 48, comma 1 secondo alinea, del decreto medesimo;

c) conglobamento di un importo pari a n. 65 ore annue di lavoro straordinario feriale diurno nella misura spettante all'ex IX livello, alle tariffe di cui al D.P.R. 384/1990, incrementato del 6%.

III - per i Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, in L. 27.643.000 che ricomprendono:

a) lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza, ai sensi dell'art. 41 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 40, commi 1 e 2;

b) un importo pari al 74,2% dell'ammontare complessivo delle indennità di cui all'art. 45 del D.P.R. 384/1990, come rideterminate dall'art. 48 del decreto medesimo;

2. Lo stipendio tabellare annuo dei Dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni di anzianità al 1 dicembre 1995 è determinato in L. 26.091.000, con le modalità stabilite dal comma 1; in tale stipendio tabellare sono ricomprese per intero le indennità previste dagli artt. 44 e 45 del D.P.R. 384/1990 con l'incremento del 6%, salvo che per il ruolo sanitario per il quale il conglobamento delle indennità ex art. 45, avviene solo nella misura del 69, 4% con il relativo incremento.

3. L'art. 48 del D.P.R. 384/1990 trova tuttora applicazione nei confronti di tutti i Dirigenti con meno di cinque anni di servizio indicati nel comma 2, con la precisazione che la maggiorazione delle indennità ivi previste - che scatta al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - si somma nella misura di 12/13 allo stipendio tabellare fissato nello stesso comma 2 per raggiungere lo stipendio tabellare dei Dirigenti con più di cinque anni, secondo lo scaglionamento previsto per questi ultimi.

4. Lo stipendio tabellare dei Dirigenti di cui ai commi 1 e 2 è incrementato nel modo seguente, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 583/1996:

- dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue;

- dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono il precedente incremento.

5. Dal 1.7.1997 lo stipendio tabellare dei Dirigenti con più di cinque anni di anzianità destinatari del presente articolo raggiungerà quello previsto nell'art.41. Tale stipendio è automaticamente raggiunto anche dai Dirigenti con anzianità inferiore ai cinque anni con l'applicazione dell'art. 48 del D.P.R. 384/1990.

6. Lo stipendio tabellare dei Dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto corrisponde a quello in atto goduto dai Dirigenti di cui al comma 2 e segue la dinamica prevista per i medesimi dai commi 3 e 4."

## **Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie**

(Articolo 48 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...omissis...<sup>434</sup>

### **Norme di rinvio**

(Articolo 64 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...omissis...<sup>435</sup>

### **Norma programmatica**

(Articolo 66 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

...omissis...<sup>436</sup>

---

<sup>434</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

*"1. Il trattamento economico stipendiale dei Dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 47, comma 3 a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:*

- a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art. 47, comma 3;*
- b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:*
  - stipendio tabellare ex art. 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della L. n. 438/1992;*
  - incrementi contrattuali di cui all'art. 47, comma 2;*
  - differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.*

*2. Ai Dirigenti professionisti legali che ne abbiano già beneficiato è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del DPR 268/1987."*

<sup>435</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

*"1. Le parti si impegnano a negoziare, entro il 30 dicembre 2000, le seguenti materie:*

- a) procedure di conciliazione e arbitrato;*
  - b) mobilità connessa ad eccedenze;*
- 2. Entro il 30 giugno 2001, le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, alla piena contrattualizzazione della disciplina del rapporto di lavoro mediante recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da aggiornare, fra le quali è compresa la disciplina e la nuova denominazione relativa all'indennità di rischio radiologico.*
- 3. Nelle more dell'applicazione del comma 2, le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non sono espressamente abrogate dal presente contratto rimangono in vigore."*

<sup>436</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

- 1. "1. Le parti, pur prendendo atto che nell'art. 20, comma 1, punto 18 bis, della legge 488/1999, l'istituto del part-time non è consentito ai dirigenti sanitari, concordano sulla necessità ed urgenza di affrontare il problema*

## Norme finali

(Articolo 71 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...omissis...<sup>437</sup>

(Articolo 8 CCNL 5.12.1996 II biennio economico)

1. ...omissis...<sup>438</sup>

2. L'art. 7, (pag. 23) comma 2<sup>439</sup> del CCNL 5.12.1996 II biennio economico ([Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche](#)) trova applicazione anche per le I.P.A.B. di cui all'art. 47, (pag. 150) comma 2, ([Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie](#)) del CCNL 5.12.1996, in base alla facoltà prevista dall'art. 65, (pag. 216) comma 2 e seguenti ([Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie](#)) del CCNL 5.12.1996, indicato al comma 1, e con le modalità ed alle condizioni ivi previste.

(Articolo 45 CCNL 10.2.2004)

...omissis...<sup>440</sup>

---

*dell'utilizzazione di tale istituto esclusivamente in quei casi in cui risulta comprovata una particolare esigenza familiare o sociale e fermo rimanendo il rapporto di lavoro esclusivo, con sospensione provvisoria della eventuale libera professione intramuraria svolta.*

- 2. Le parti convengono, altresì, sull'opportunità che la materia venga affrontata nel contesto delle code contrattuali di cui al comma 2 dell'art. 64 per disciplinare le percentuali, il trattamento economico e normativo nonché l'utilizzo dei risparmi per la parte che le vigenti disposizioni destinano agli incentivi del personale. In tale disciplina sarà previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che, in violazione del rapporto esclusivo, eserciti la libera professione extramuraria.*
- 3. Nel medesimo ambito di cui al comma 2 sarà disciplinato l'impegno ridotto per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo per i quali la normativa richiamata al comma 1 non implica il divieto previsto per la dirigenza del ruolo sanitario circa l'esclusività di rapporto.*
- 4. Le parti convengono sin da ora che, nel disciplinare il trattamento economico per il rapporto di lavoro ad impegno ridotto dei dirigenti del comma 3 con svolgimento della libera professione extramuraria, alla retribuzione di posizione e di risultato di tali dirigenti saranno applicate le medesime regole che l'art. 72 della legge 448/1998 ha previsto per i dirigenti sanitari a rapporto di lavoro non esclusivo. Le risorse derivanti da tali risparmi saranno destinate al fondo di cui all'art. 50".*

<sup>437</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

*"1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'art. 72.*

*2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'art. 61, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo."*

<sup>438</sup> Comma che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava: *"Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 58, commi 3 e 5, 59, comma 4, 60, commi 5 e 6 e 61, comma 2, lettera a)."*

<sup>439</sup> Articolo disapplicato e sostituito dall'art. 6 del CCNL del 3/11/2005.

<sup>440</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

(Articolo 54 CCNL 3.11.2005)

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il D.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati – a suo tempo - revocati. Di qui la dizione “già incarico” di struttura complessa o semplice.
2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 48 <sup>(pag. 152)</sup> ([Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria](#)) del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole di cui all'art. 12 <sup>(pag. 41)</sup> ([Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa](#)) del CCNL 3.11.2005 ed alla presente norma.

(Articolo 29 CCNL 17.10.2008)

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:
  - rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;

---

1. “Gli artt. 2, 4, 7 comma 4, 8, 9, da 11 a 13, 24, 25, 28, da 30 a 33, 38 decorrono dal 31 dicembre 2001.

2. Tutte le norme non menzionate nel comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, fatta salva diversa esplicita decorrenza indicata nelle singole clausole nonchè quanto previsto dall'art. 46 comma 3”.

- riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art. 6 <sup>(pag.45 )</sup> ([Sistema degli incarichi e sviluppo professionale](#)) del CCNL 17.10.2008;
- disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti;
- disciplina della formazione;
- verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;
- individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, omissis.. <sup>441</sup>;
- individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione di cui all'art. 18 <sup>(pag. 129)</sup> ([Coperture assicurative e tutela legale](#)) del CCNL 17.10.2008;
- problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.

(Articolo 19 CCNL 6.5.2010 integrativo)

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.

## Disapplicazioni

(Articolo 72 CCNL 5.12.1996 I biennio economico)

...omissis... <sup>442</sup>

---

<sup>441</sup> Il periodo: "ai sensi dell'art. 15 (norma di rinvio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico del presente CCNL" è stata omessa in quanto ha esaurito i propri effetti. Infatti la materia disciplinare è stata affrontata, successivamente, con il CCNL 6/5/2010, Integrativo del CCNL 2006/2009 del 17/10/2008.

<sup>442</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. A norma dell'art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:
  - a) con riferimento alla durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 5 del DPR 384/1990;
  - b) con riferimento ai tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 6 del DPR 384/1990;
  - c) con riferimento alle materie di contrattazione: artt. 2 e 3 del DPR 270/1987;
  - d) con riferimento ai diritti di informazione e consultazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
  - e) con riferimento alle forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
  - f) con riferimento alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro: art. 25 della L. 93/1983;
  - g) con riferimento alla composizione delle delegazioni: art. 4 del DPR 270/1987;



(Articolo 67 CCNL 8.6.2000 I biennio economico)

---

- h) con riferimento all'interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
  - i) con riferimento al contratto individuale di lavoro: art. 12 del DPR 3/1957; art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982; art. 12 del D.P.R. 3/1957 e art. 27, comma 4 del D.P.R. 761/1979;
  - j) con riferimento al periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
  - k) con riferimento al contratto a tempo determinato: per le disapplicazioni vedi dichiarazione congiunta all'art. 16
  - l) con riferimento all'orario di lavoro: art. 32 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 270/1987; art. 9 del DPR 384/1990;
  - m) con riferimento alla pronta disponibilità: art. 18 del DPR 270/1987; art. 68, comma 9 del DPR 384/1990;
  - n) con riferimento alle ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 68, comma 5, del DPR 384/1990;
  - o) con riferimento alle assenze retribuite: art. 38 del DPR 761/1979; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;
  - p) con riferimento alle assenze per malattia e agli infortuni e malattie derivanti da causa di servizio: art. 47 del DPR 761/1979; art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;
  - q) con riferimento all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e al servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67 del DPR 3/1957; art. 38 e 47 del DPR 761/1979; art. 3, comma 37 della L. 537/1993; art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
  - r) con riferimento all'aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;
  - s) con riferimento al passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 384/1990;
  - t) con riferimento agli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 34 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 66, comma 1;
  - u) con riferimento all'aggiornamento professionale e alla partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 26 del DPR 270/1987; art. 68, comma 4, del DPR 384/1990;
  - v) con riferimento alle cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'art. 56 del medesimo decreto vedi il punto p) del presente comma;
  - w) con riferimento alla norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti all'ex IX livello: art. 26, comma 2-ter e 2-quater (modifica apportata dall'art. 1, comma 1, settimo alinea del CCNL 4.3.1997) del D.Lgs. 29 del 1993; art. 18, comma 2-bis del D.Lgs. 502 del 1993, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;
  - x) con riferimento alle norme transitorie di cui agli artt. 42, 43, 44 nonché all'art. 45: artt. 41, 44 e 45 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità citate; art. 45, comma 2 del DPR 384/1990 la cui somma annua è assorbita dal nuovo stipendio tabellare;
  - y) con riferimento agli artt. 47 e 48: l'art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;
  - z) con riferimento alla retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 44, 45 e 47 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalla retribuzione di posizione; art. 53 del DPR 384/1990;
  - aa) con riferimento al finanziamento della retribuzione di posizione: art. 10 del DPR 384/1990, limitatamente nei confronti dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo; art. 46 del DPR 384/1990 nonché tutte le altre indennità indicate nell'art. 53 le quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo;
  - bb) con riferimento all'art. 59: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;
  - cc) con riferimento al fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'art. 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;
  - dd) con riferimento alla produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 57 a 67 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma del citato art. 57 decorre dall'1 gennaio 1997.
2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR 384/1990.
  3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.
  4. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.
  5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.Ra.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.
  6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'A.Ra.N., previa informazione alle OO.SS. firmatarie.

...omissis...<sup>443</sup>

(Articolo 46 CCNL 10.2.2004)

...omissis...<sup>444</sup>

---

<sup>443</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. *“Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:*
  - b) *con riguardo agli artt. da 1 ad 12 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 5 dicembre 1996;*
  - c) *con riguardo all'art. 13 (il contratto individuale di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 14 del CCNL 5 dicembre 1996 ;*
  - d) *con riguardo all'art. 14 (periodo di prova) è sostituito l'art. 15 del CCNL 5 dicembre 1996;*
  - e) *con riguardo agli artt. 16 e 17 (orario di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'art. 17 del CCNL 5 dicembre 1996 ;*
  - f) *con riguardo all'art. 18 (sostituzioni) è disapplicato l'art. 55 del DPR 384/1990, con effetto dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL;*
  - g) *con riguardo all'art. 19 (aspettativa) è disapplicato l'art. 27 del CCNL 5 dicembre 1996;*
  - h) *con riguardo all'art. 20 (mobilità volontaria) sono disapplicati gli artt. 12,13,14,15 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'art. 38 del CCNL 5 dicembre 1996;*
  - i) *con riguardo all'art. 21 (comando) sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979;*
  - j) *con riguardo all'art. 24 (copertura assicurativa) sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 19 del DPR 384/1990;*
  - k) *con riguardo all'art. 25 (patrocinio legale) è disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987;*
  - l) *con riguardo all'art. 26 (graduazione delle funzioni) è sostituito l'art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996, limitatamente ai commi 4 e 6;*
  - m) *con riguardo agli artt. 28 e 29 (affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) sono disapplicati gli artt. 51 e 52 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve eventuali norme transitorie di primo inquadramento ;*
  - n) *con riguardo agli articoli da 31 a 34 (verifica e valutazione dei dirigenti) è sostituito l'art. 57 del CCNL 5 dicembre 1996 ;*
  - o) *con riguardo agli articoli 35 a 48 (struttura della retribuzione ed incrementi contrattuali) si rinvia al relativo testo, con l'avvertenza che, ove le norme disapplicate contengano disposizioni transitorie queste hanno cessato – di norma - di produrre i loro effetti con la prima applicazione dei CCNL del 5 dicembre 1996 e loro successive integrazioni. E', inoltre, disapplicato l'art. 48 del DPR 384/1990.*
  - p) *con riguardo all'art. 49 (effetti benefici economici) è sostituito l'art. 49 del CCNL 5 dicembre 1996 ;*
  - q) *con riguardo agli articoli da 50 a 52 (fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) nel rinviare al testo dei singoli articoli, si richiama quanto affermato nella lettera N. Con particolare riguardo ai fondi il termine “consolidato” si riferisce – fatte salve le precisazioni nel testo dell'art. 52 – al fondo correttamente formato ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli da 58 a 65 del CCNL 5 dicembre 1996 per la corresponsione delle voci del trattamento economico cui le norme stesse sono finalizzate.*
  - r) *con riguardo agli articoli da 54 a 60 (libera professione) sono disapplicati gli artt. 66 e 67 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché l'allegato 5, sostituito dal presente allegato 4 ;*
2. *Sono, altresì, disapplicate tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto, ivi comprese quelle risultanti da leggi o regolamenti regionali disciplinanti materie del rapporto di lavoro oggetto del presente contratto.*
3. *Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN, previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto”.*

<sup>444</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

1. *“Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi degli artt. 69, comma 1 e 71, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, sono disapplicate tutte le norme contenute:*
  - a) *nel D.P.R. 270/1987, le quali sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal D.P.R. 384/1990 di cui*



(Articolo 56 CCNL 3.11.2005)

...omissis...<sup>445</sup>

- 
- alla successiva lettera c) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti;
- b) nel D.P.R. 494/1987, gli artt. 47, 48 a 51, in quanto disapplicati o perchè hanno esaurito i propri effetti;
  - c) nel D.P.R. 384/1990, che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del D.P.R. 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal D. Lgs 502/1992 e succ. modificazioni ed integrazioni e dal D. Lgs 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati, l'art. 20, per effetto dell'incremento delle ore di aggiornamento previsto dall'art. 16, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, dalla stessa data, nonché gli artt. da 93 a 105, in quanto sostituiti dalla disciplina generale dei CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dai CCNQ del 25 novembre 1998, del 27 gennaio 1999 e del 21 febbraio 2001 e dagli artt. da 2 a 4 del presente CCNL;
  - d) nel D.P.R. 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del T.U. del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente CCNL
2. Con riferimento all'art. 32, comma 13 del presente contratto per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la L. 6 marzo 1958, n. 176, la L. 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari
  3. Dopo il 31 dicembre 2001, ai sensi dell'art. 69 del D. Lgs. 165/2001, gli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dalle norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti a tale data ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio sanitario nazionale, qualora non riassunte alla disciplina dei contratti collettivi vigenti ivi compreso il presente, cessano di produrre i propri effetti.
  4. Ai sensi del comma 3, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi".

<sup>445</sup> Articolo che ha esaurito i propri effetti. Il testo originario così recitava:

" 1. Le disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.

2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'Aran previo protocollo 'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto".

## **Allegato 1** **Assenze per malattia<sup>446</sup>**

### ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

#### **1. Applicazione dell'art. 24, comma 1 del CCNL 5.12.1996 ([Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#))**

1.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporta" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10mesi);
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12.2000: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese

---

<sup>446</sup> Ex allegato 4 CCNL 5.12.1996.

- totale 7 mesi

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

## **2. Applicazione dell'art. 24, comma 6 del CCNL 5.12.1996 ([Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#)) - Trattamento economico.**

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'art. 24, comma 6 del CCNL 5.12.1996 ([Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#)).

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 24)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97(10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.12.98 al 20.6.99(6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001(1 mese) 100% della retribuzione.

## **3. Applicazione dell'art. 24 comma 11 - Fase transitoria.**

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione

del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

In conseguenza della non ammissione al visto della Corte dei conti dell'art. 16 del CCNL, il testo relativo all'esemplificazione delle assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato sarà allegato all'accordo integrativo di cui alla dichiarazione congiunta all'art. 16 del contratto.

ASSENZE PER MALATTIA NEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO <sup>447</sup>
--

### **1. Periodo di conservazione del posto**

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 24, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un Dirigente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

### **2. TRATTAMENTO economico delle assenze**

#### **2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento**

- Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'art.

z19<sup>448</sup> qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il Dirigente si ammala il 15 dicembre 1997, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1996 fino al 14 dicembre 1997. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 ( e cioè la metà del periodo massimo retribuibile ) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 ( e cioè un sesto ) sono retribuiti al 90 % e 6 mesi su 18 ( e cioè due sestimi ) al 50 %

---

<sup>447</sup> Ex allegato 1 del CCNL 3.8.1997.

<sup>448</sup> Ex art. 16 del CCNL 5.12.1996.

Si consideri il seguente esempio: Dirigente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90 %; 60 giorni (due sestimi) al 50%

L'assenza di 120 giorni del Dirigente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;
- 30 gg. al 90%;
- 60 gg. al 50%;
- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N.B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il Dirigente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

## **2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.**

Nel caso che il Dirigente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg. da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%
- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;
- 30 gg. (due sestimi) da retribuire al 50 %

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai 60

previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50 %.

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;

10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;

20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90% per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

### **2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.**

Nel caso che il Dirigente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'art. 5 della L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero. In un caso del genere, se il Dirigente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

## Allegato 2

### Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti in base al rapporto di lavoro<sup>449</sup>

#### TAVOLA 1

#### A) Dirigenti a rapporto esclusivo (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>	
Stipendio tabellare	Stipendio tabellare
Indennità integrativa speciale	Indennità integrativa speciale
RIA, ove acquisita	RIA, ove acquisita
Assegno personale	---
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita
Retribuzione di risultato	Retribuzione di risultato
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa	---
Specifico trattamento economico, assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.1999, se in godimento	---
<b>ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE</b>	
Indennità di esclusività	Indennità di esclusività

<sup>449</sup> Ex Allegato 6 del CCNL 3.11.2005. In tale allegato sono stati eliminati i riferimenti alle disposizioni contrattuali, presenti nel testo originario, in quanto gli stessi sono stati ormai superati dai successivi CCNL. Occorre anche segnalare che la definizione dell'indennità di esclusività come "elemento distinto della retribuzione" è stato disapplicato dall'art. 11, comma 3, CCNL 6.5.2010, II biennio economico.

**TAVOLA 2**

**B) Dirigenti a rapporto esclusivo (biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)**

<b>DIRIGENTI GIA' DI STRUTTURA COMPLESSA</b>	<b>DIRIGENTI</b>
<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>	<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>
Stipendio tabellare Indennità integrativa speciale RIA, ove acquisita Assegno personale Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile	Stipendio tabellare Indennità integrativa speciale RIA, ove acquisita --- Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita  Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante  Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita  Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante  Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

*Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:*

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

*Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.*

*Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.*



**TAVOLA 3**

**C) Dirigenti amministrativi, professionali, tecnici e delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica**

<b>DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA</b>	<b>DIRIGENTI</b>
<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>	<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>
Stipendio tabellare	Stipendio tabellare
Indennità integrativa speciale	Indennità integrativa speciale
RIA, ove acquisita	RIA, ove acquisita
Assegno personale	---
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa	---

Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3

1. Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario](#)) sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda o ente. Per tale ragione anche dopo la predetta data, gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale. Ciò ad eccezione del caso in cui l'azienda o ente che ha conferito l'incarico non abbia adeguato sino al valore di L. 18.263.000 (pari a € 9.432,05) l'indennità di struttura complessa; in tal caso al dirigente di ex II livello che percepisce un assegno personale di L. 13.240.000 (pari a € 6.837,89) va attribuita la differenza fino al raggiungimento del valore della predetta indennità, differenza che è assoggettata alla medesima disciplina dell'art. 41 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Indennità per incarico di direzione di struttura complessa](#)).
2. La tredicesima mensilità, prevista dall'art. 39, comma 4, del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.
3. Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio, di cui alle tavole n. 1, 2 e 3, sono state aggiornate dai corrispondenti articoli 33 e seguenti del CCNL 3.11.2005 ([Struttura della retribuzione](#)) e seguenti del presente contratto.
4. Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 37 a 40 del CCNL 3.11.2005 (da [Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie](#) a [La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.](#)) del presente CCNL.
5. La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2001. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l'IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle voci relative alla retribuzione di risultato indicate negli articoli di riferimento, nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette tavole n. 1, 2 e 3.

### Allegato 3

## Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti <sup>450</sup>

	TRATTAMENTO FONDAMENTALE				TRATTAMENTO ACCESSORIO								ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>ISTITUTO NORMATIVO</b>	Stipendio base + IIS	RIA (1)	Retrib. di posizione minima contrattuale	Assegni personali (2)	Retribuzione di posizione variabile aziendale (3)	Indennità di incarico di struttura complessa (4)	Retribuz. di risultato (5)	Spec. Tratt. economico ove in godimento quale ass. personale (6)	CONDIZIONI DI LAVORO				Ind. di Esclusività	Assegno Nucleo fam. (1)
									Pronta Disponib., Straord., Indennità Nott. Fest.	Rischio Rx (7)	Bilinguismo	Indennità profilassi Anti-tuberc.		
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. astensione facoltativa retribuita (8)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg. (9)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (10)	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (dal 31.12.2003) (10)														
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
Indennità mancato preavviso	SI	SI	SI	SI	NO	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO

**NOTE:**

- Ove spettante.
- Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 36 c. 3 ; dall'art. 39 c. 1 lett. b) e c. 3 del CCNL 8.06.2000.
- Compresa la maggiorazione dell'art. 40 c. 9 del CCNL 8.06.2000 nonché dell'art. 11 c. 3 CCNL 8.6.2000 II biennio economico.
- Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 31.7.1999.

<sup>450</sup> Ex allegato 3 CCNL 3.11.2005 che ha sostituito l'allegato n. 3 del CCNL 5.12.1996. Tabella aggiornata con protocollo d'intesa dell' 11.4.2007 per la correzione di errore materiale dell'allegato 3 del CCNL 3.11.2005.

5. La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo.
6. Ove in godimento ai dirigenti già di ex II livello - articolo 39 c. 2 CCNL 8.6.2000.
7. Spetta ai destinatari dell'art. 29 c. 1 del CCNL integrativo 10.02.2004.
8. Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.
9. Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'articolo 2 del D. Lgs. 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001.
10. Nella misura del 50%.

## Allegato 4 Esempi retribuzione di posizione<sup>451</sup>

1 - APPLICAZIONE DELL'ART. 37, comma 4 del CCNL 3.11.2005 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

### I ESEMPIO

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale né siano stati conferiti incarichi con retribuzione minima contrattuale superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole dell'art. 37 del CCNL 3.11.2005 ([Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo](#)) senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi del medesimo articolo, comma 5.

### II ESEMPIO

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

#### Situazione all'1.1.2003

Posizione	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	1.000,00	440,39	9.875,50
Dirigente con incarico ex art. 27 lettera c) del CCNL 8 giugno 2000	5.914,81	2.520,30	2.000,00	440,39	10.875,50

### III ESEMPIO

<sup>451</sup> Ex allegato 7 del CCNL 3.11.2005.

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) sia stato "promosso" ad incarico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

**A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale**

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due dirigenti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro ex aiuto qualificato (dirigente con modulo) divenuto dirigente di struttura complessa nel settembre 2000. Processo di elaborazione dell'azienda:

**I passaggio**

Posizione	Retribuzione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996)		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale	Retribuzione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile		
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	-	22.404.000	7.366,22	4.204,47	-	<b>11.570,69</b>
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	12.428.000	7.037.000	2.939.000	22.404.000	6.418,52	3.634,30	1.517,87	<b>11.570,69</b>

**II passaggio al 1° incremento 2002**, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2002			Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	-	12.819,06
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	11.570,69	1.248,37	7.666,89	3.634,30	1.517,87	12.819,06

### III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003			Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento			Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze in azienda sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	8.614,59	4.204,47	-	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	-	14.848,83
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	7.666,89	3.634,30	1.517,87	12.819,06	2.029,77	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83

Dall'esempio si deduce che l'incremento contrattuale è attribuito in misura uguale ad entrambi i dirigenti, anche se il secondo ha raggiunto la retribuzione di posizione minima contrattuale con la variabile aziendale, pure in assenza della graduazione delle funzioni. Diversamente operando si sarebbero alterati gli equilibri raggiunti dalle aziende con l'applicazione dell'art. 40 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione](#)). Tale retribuzione di posizione minima vale sino al 30 dicembre 2003.

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

### IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 30 dicembre 2003			Totale	Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)			Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-	14.848,83	5.578,82	9.270,01	-	9.270,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83	5.578,82	7.752,14	1.517,87	9.270,01

**B) In questa ipotesi l'azienda ha proceduto alla graduazione delle funzioni e, quindi, i dirigenti hanno una retribuzione di posizione superiore alla minima contrattuale. Pertanto il dirigente di ex modulo funzionale che diventa dirigente di struttura complessa avrà una variabile aziendale "composta" come indicato nella tabella**

Processo di elaborazione dell'azienda

### I passaggio

Posizione	Retribuzione minima contrattuale (tabella all. I CCNL 5 dicembre 1996)		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale	Retribuzione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale
	Parte fissa	Parte variabile				Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	-	7.596.000	30.000.000	7.366,22	4.204,47	-	3.923,01	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	12.428.000	7.037.000	2.939.000	7.596.000	30.000.000	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70

**II passaggio al 1° incremento 2002**, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2002				Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-	3.923,01	15.493,70	1.248,37	8.614,59	4.204,47	-	3.923,01	16.742,07
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70	1.248,37	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07

### III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003				Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	8.614,59	4.204,47	-	3.923,01	16.742,07	2.029,77	10.644,36	4.204,47	-	3.923,01	18.771,84
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07	2.029,77	9.696,66	3.634,30	1.517,87	3.923,01	18.771,84

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell'esempio risulterà così modificata:

### IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 30 dicembre 2003				Totale	Parte Conglobata	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-	3.923,01	18.771,84	5.578,82	9.270,01	3.923,01	13.193,02
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	3.923,01	18.771,84	5.578,82	7.752,14	5.440,88	13.193,02

A conclusione dell'esempio si rileva che esso è applicabile anche negli altri casi in cui il dirigente (equiparato o con incarico art. 27 lettera c) equiparato del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Tipologie di incarico](#)) è "promosso" nel tempo ad incarico di struttura semplice e deve confrontarsi con altro dirigente già tale con il CCNL del 1996, sempre nel caso di parità di funzioni.

L'esempio sopra riportato per i dirigenti del ruolo sanitario è valido anche per i dirigenti degli altri ruoli di cui agli artt. 39 e 40 del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo](#) e [Art. 128 - La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di](#)



[lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione\).](#)

#### IV ESEMPIO

Questo esempio è riferito all'art. 44 comma 4 e riguarda i dirigenti con meno di 5 anni che a seguito della valutazione positiva maturino il diritto all'equiparazione. Agli stessi viene attribuito direttamente in base alla tabella A), B) o C) dell'articolo, la retribuzione minima ivi prevista per il dirigente equiparato è di € 3.296,58 per i dirigenti del ruolo sanitario, € 2.467,10 per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, € 2.709,30 per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo.

Esempio su ruolo sanitario

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 44, comma 4, con solo equiparazione o incarico lett. b art. 27 CCNL 8 giugno 2000
Dirigente ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-	3.296,58

Nel caso in cui ai dirigenti del ruolo sanitario del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.699,20, in base alla tabella A dell'art. 44, agli stessi sarà attribuita la retribuzione di posizione minima di cui al precedente esempio, cui si aggiunge con la variabile aziendale la differenza tra le due retribuzioni di posizione minime. Naturalmente a queste voci si aggiungerà la variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su ruolo sanitario

Posizione	Retribuzione minima contrattuale al 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-	3.296,58	2.402,62

In entrambi gli esempi la retribuzione di posizione è finanziata solo con il relativo fondo ma si sottolinea che la retribuzione di posizione minima del dirigente equiparato diventa nel futuro la retribuzione di posizione che accompagnerà il dirigente nella carriera e che dovrà essere garantita in caso di mobilità o vincita di concorso o incarico.

2 - APPLICAZIONE DELL'ART 37, comma 4 del CCNL 3.11.2005 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

L'articolo in oggetto riguarda i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra muraria ed hanno mantenuto tale opzione anche dopo il 14 marzo 2000 con conseguente perdita dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice ove conferito. La retribuzione di posizione minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente applicabile ed indicata nelle tavole dell'articolo 37, comma 4 del CCNL 3.11.2005 ([Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo](#)). A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%.

Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati alla propria retribuzione di posizione minima storica non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi esempio punto 1) perché perduto per effetto della mancata opzione.

L'esempio è pertanto formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione di posizione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del secondo esempio del punto **1**, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

## I passaggio

Posizione	Retribuzione minima contrattuale (tabella all. 1 CCNL 5 dicembre 1996) al 31.12.2001		Parte variabile aziendale		Totale	Retribuzione minima contrattuale in euro 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni		Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente di ex struttura complessa	12.123.550	4.070.500	-	3.798.000	19.992.050	6.261,29	2.102,23	-	1.961,50	10.325,02
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	10.563.800	3.518.500	1.469.500	3.798.000	19.349.800	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,33

**II passaggio al 1° incremento 2002**, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione di posizione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

*Aran - Raccolta sistematica delle disposizioni contrattuali dell'Area III*

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		Totale	I Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	Parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	6.261,29	2.102,23	-	1.961,50	10.325,02	557,14	6.818,43	2.102,23	-	1.961,50	<b>10.882,16</b>
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,33	557,14	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	<b>10.640,47</b>

### III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003		Parte variabile aziendale		Totale	II Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni			Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	Parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	6.818,43	2.102,23	-	1.961,50	10.882,16	792,65	7.611,09	2.102,23	-	1.961,50	<b>11.674,82</b>
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	10.640,47	792,65	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	<b>11.433,12</b>

### IV passaggio a regime

Posizione	Retribuzione minima contrattuale 1 gennaio 2003		Parte variabile aziendale		Totale	Parte Conglobata	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	differenze sui minimi	graduazione funzioni			Parte fissa	Parte variabile aziendale	
Dirigente di ex struttura complessa	7.611,09	2.102,23	-	1.961,50	11.674,82	5.578,82	4.134,50	1.961,50	<b>6.096,00</b>
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	11.433,12	5.578,82	3.133,86	2.720,44	<b>5.854,30</b>

3 - ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 45, commi 3 e 6 del CCNL 3.11.2005  
 COMMI 3 E 6 AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A  
 RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Nel presente punto si forniscono modalità applicative della norma in oggetto.

**I CASO**

L'esempio fornisce modalità applicative del comma 3 dell'art. 45, comma 3 del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)) nei confronti di un dirigente del ruolo sanitario a rapporto non esclusivo nella posizione di equiparato al quale l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuirgli un incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale DPR 384 del 1990) a decorrere dall'1.1.2005.

In primo luogo si evidenzia che l'azienda deve definire la graduazione delle funzioni in modo obiettivo a prescindere dal rapporto di lavoro dei dirigenti e pertanto il valore complessivo di ciascun incarico è determinato come se tutti i dirigenti fossero a rapporto esclusivo. Ove l'incarico, così valutato, sia conferito al dirigente a rapporto non esclusivo preso a riferimento nel presente esempio, la metodologia per determinarne la retribuzione di posizione è la seguente:

- a) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi A) potrebbe corrispondere al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 44 comma 1 tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad € 5.699,20. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola dell'art. 45, comma 1 del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#)) attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta in parte come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
 valore incarico € 5.699,20 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 45, comma 3)	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43	<b>2.643,97</b>

- b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come

riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente del ruolo sanitario dell'articolo 44 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.699,20, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di € 2.000,00. La nuova retribuzione sarà costituita dalla retribuzione di posizione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge la variabile aziendale nella misura del 50% così calcolata:

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
 valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 45, comma 3)	1.324,54	-	1.324,54	1319,43 + 1.000,00	<b>3.647,97</b>

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti del ruolo sanitario: uno a rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
 valore incarico € 5.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 44)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-	3.406,27	2.292,93	<b>5.699,20</b>
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43	<b>2.643,97</b>

Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
 valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 44)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già Dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-	3.406,27	2292,93 + 2.000,00	<b>6.699,20</b>
Già Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-	1.324,54	1319,43 + 1.000,00	<b>3.643,97</b>

## II CASO

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto

l'incarico purché in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 45, comma 6 del CCNL 3.11.2005 ([La retribuzione di posizione minima dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione](#))).

L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000. L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2.

Posizione	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		graduazione funzioni	Totale	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		graduazione funzioni 50%	Totale
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenza sui minimi			Minima contrattuale	Differenza sui minimi		
Dirigente di ex struttura complessa	8.023,47	-	3.923,01	11.946,48	4.134,40	-	1.961,50	<b>6.095,90</b>
X qualificato ex incaricato di struttura complessa	6.505,60	1.517,87	3.923,01	11.946,48	2.643,97	1.490,43	1.961,50	<b>6.095,90</b>

## Allegato 5

### Determinazione del numero dei turni di guardia notturni<sup>452</sup>

#### 1° esempio

n° guardie notturne in orario di servizio	679
n° guardie notturne fuori orario di servizio	364
<b>n° totale guardie notturne</b>	<b>1.043</b>
<hr/>	
➤ n° totale guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (art. 18 del CCNL 3.11.2005): 1.043 x 12%	125
➤ <b>n° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 7 del CCNL 5.7.2006 (turni di guardia notturni).</b>	<b>918</b>

#### 2° esempio

n° guardie notturne in orario di servizio	1.518
n° guardie notturne fuori orario di servizio	-
<b>n° totale guardie notturne</b>	<b>1.518</b>
<hr/>	
➤ n° totale guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (art. 18 del CCNL 3.11.2005): 1.518 x 12%	-
➤ <b>n° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 7 del CCNL 5.7.2006 (turni di guardia notturni).</b>	<b>1.518</b>

#### 3° esempio

n° guardie notturne in orario di servizio	818
n° guardie notturne fuori orario di servizio	69

<sup>452</sup> Ex allegato 1 del CCNL 5.7.2006.

<b>n° totale guardie notturne</b>	<b>887</b>
➤ n° totale guardie notturne retribuibili in attività libero professionale (art. 18 del CCNL 3.11.2005): 887 x 12%	69
➤ <b>n° totale guardie notturne in orario e/o fuori orario di servizio retribuibili con il compenso dell'art. 7 del CCNL 5.7.2006 (turni di guardia notturni).</b>	<b>818</b>



## **Allegato 6**

### **Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art. 12 del CCNL 6.5.2010 Biennio economico 2008-2009**

#### **1. Modalità attuative**

Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 del CCNL 6.5.2010 ([Indennità di rischio radiologico](#)), 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 sociosanitaria, 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 ed integrazione tra DEA e 118.

## **Allegato 7**

### **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**

Il decreto 28 novembre 2000 è stato sostituito dal nuovo Codice di comportamento per i dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62 del 2013<sup>453</sup>

#### **D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62**

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Publicato sulla gazzetta ufficiale 4 giugno 2013, n. 129.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito

---

<sup>453</sup> Tale DPR è stato emanato ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001. Come previsto dal c. 5 del medesimo articolo, ciascuna amministrazione definisce anche un proprio codice di comportamento che integra quello adottato con il D.P.R. sopra citato.

soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

Emana

il seguente regolamento:

-----  
**Art. 1 Disposizioni di carattere generale**

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

**Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di

contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

### Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

#### Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

#### Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

#### Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente 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 dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

#### Art. 7 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, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui 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 responsabile dell'ufficio di appartenenza.

#### Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

#### Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i

casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

#### Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

#### Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

#### Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati



dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine 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.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

#### Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. 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 e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo

ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

#### Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione 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. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

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 o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto,

redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali 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 apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

#### Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2,

lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

#### Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

### Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

## **Allegato 8**

### **Schema di codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

#### Art. 1

##### Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

#### Art. 2

##### Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
  - a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
  - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
  - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
  - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
  - e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti possono identificare i soggetti esterni in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
  - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

#### Art. 3

##### Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consiglieria/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consiglieria/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### Art. 4

##### Procedura informale: intervento della consiglieria/del consigliere

1. La Consiglieria/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### Art. 5

##### Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consiglieria/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale

denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale dell'azienda.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

#### Art. 6

##### Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.



3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

## **Allegato 9**

### **Guardia medica<sup>454</sup>**

In riferimento all'art. 16 del CCNL 3.11.2005 ([Servizio di guardia](#)), in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 3.11.2005 (Coordinamento regionale), comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia di unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista per la parte afferente il presente contratto, nel laboratorio analisi e radiodiagnostica degli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee ex interdivisionale può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18 del CCNL 3.11.2005 ([Pronta disponibilità](#) e [Trattamento di fine rapporto](#)).

---

<sup>454</sup> Ex allegato 2 CCNL 3.11.2005.

## **Allegato 10**

### **Procedimento di Valutazione<sup>455</sup>**

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 del CCNL 3.11.2005 (da [Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#) a [Norma finale del sistema di valutazione](#)) è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione degli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)), a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

#### **A) dei dirigenti:**

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)).

#### **B) dei dirigenti di struttura complessa:**

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio o afferenti ai ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)).

#### **C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:**

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;

---

<sup>455</sup> Ex allegato 5 CCNL 3.11.2005.

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 26, comma 2 del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)).

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 26, comma 3 del CCNL 3.11.2005 ([Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti](#)), le parti ritengono che siano deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

## Allegato 11

### Esempio graduazione funzioni<sup>456</sup>

In relazione all'art. 24 del CCNL 3.11.2005 ([Composizione retribuzione di posizione dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo](#)), comma 11, si propone un esempio di attribuzione della retribuzione di posizione complessiva definita dopo la graduazione delle funzioni. Nel presente caso sono presi in considerazione un dirigente già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente già ex X livello qualificato incaricato di struttura complessa nel settembre 2000 (cioè successivamente all'entrata in vigore dell'art. 39 del CCNL 8 giugno 2000) con graduazione delle funzioni portata a termine dall'azienda il 1 gennaio 2001. L'esempio è riportato in milioni di lire, trattandosi di interpretazione autentica che retroagisce a periodo antecedente l'entrata in vigore dell'euro.

Posizione	Retribuzione di posizione minima contrattuale tavola all. 1 CCNL 5 dicembre 1996 (31 dicembre 1997)		Totale	Valore complessivo della retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni in azienda (1 gennaio 2001)	Composizione complessiva retribuzione di posizione dopo graduazione funzioni (1 gennaio 2001)		
	Parte fissa	Parte variabile			Parte fissa	Parte variabile	Variabile aziendale
Dirigente di struttura complessa	14.263.000	8.141.000	22.404.000	30.000.000	14.263.000	8.141.000	7.596.000
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	11.283.000	7.037.000	18.320.000	30.000.000	11.283.000	7.037.000	11.680.000

Dall'esempio si evince che:

- la retribuzione di posizione minima contrattuale (stabilita al 31 dicembre 1997 dalla tabella allegata al CCNL 5 dicembre 1996 – II biennio) è assorbita nel valore complessivo dell'incarico risultante dalla graduazione delle funzioni (nell'esempio si ipotizza come avvenuto per la prima volta al 1 gennaio 2001) e non si sovrappone ad esso ma ne costituisce una parte anticipatamente attribuita dal contratto;
- la cosiddetta variabile aziendale può essere corrisposta in misura diversa a seconda della posizione di incarico di provenienza, configurandosi il nuovo come una promozione, un tempo ottenuta mediante il concorso e, nell'attuale sistema di qualifica unica, mediante appunto il conferimento di incarico;
- l'unica garanzia riguardante la retribuzione di posizione minima contrattuale è che il valore complessivo dell'incarico non può scendere al di sotto di essa. Nell'esempio citato, la graduazione delle funzioni non avrebbe potuto determinare un valore complessivo dell'incarico di struttura complessa inferiore a L. 22.404.000 mantenendo, ad es., la differenza come assegno ad personam. In tal

<sup>456</sup> Ex allegato 4 CCNL 3.11.2005.

caso il dirigente proveniente dalla posizione di incarico sottostante avrebbe guadagnato solo L. 4.084.000 e nulla sarebbe stato dovuto al dirigente già di struttura complessa;

- nella determinazione della retribuzione complessiva di posizione si deve tener conto della disponibilità del relativo fondo dove grava anche la retribuzione di posizione minima contrattuale.

## **Allegato 12**

### **Linee di indirizzo per attuare la libera professione<sup>457</sup>**

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto all'atto di indirizzo di cui all'art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:

#### **A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'**

1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:
  - a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;
  - b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari
  - c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;
  - d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;
  - e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda.
2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.
3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero professionale, all'interno o

---

<sup>457</sup> Ex allegato 4 CCNL 8.6.2000 I biennio economico.

all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.

4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, negli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.
5. E' riconosciuto e garantito, in forma assoluta, piena ed esclusiva, il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.
6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.

## **B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA**

1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 4 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Contrattazione collettiva integrativa](#)), comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero professionale della dirigenza sanitaria.
2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:
  - a) l'attività libero professionale ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;
  - b) qualora per ragioni tecnico – organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbrature
  - c) non è consentita l'attività libero professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie o delle norme da individuare in sede aziendale.



3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI nelle quali dovranno essere indicati:
- gli spazi orari disponibili;
  - i locali e le attrezzature necessari;
  - le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero professionale;
  - l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'art. 54 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico ([Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario](#)).

## **Allegato 13<sup>458</sup>** **Previdenza complementare**

ACCORDO PER L'ADESIONE DA PARTE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA AL FONDO NAZIONALE DI PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DEI COMPARTI DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI E DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE (sottoscritto il 5.3.2008)

### Premessa

- Visto il d.lgs. 124/1993 e successive modificazioni;
- vista la L. 8.8.1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- visto il DPCM 20.12.1999 sul trattamento di fine rapporto e l'istituzione di Fondi pensione dei pubblici dipendenti come modificato e integrato dal successivo DPCM 2.3.2001 pubblicati rispettivamente nella G.U. n. 111 del 15.5.2000 - Serie generale e nella G.U. n. 118 del 23.5.2001 - Serie generale ;
- presa visione dello Statuto del Fondo di pensione complementare Perseo;
- in conformità a quanto previsto dall'AQN in materia di TFR e previdenza complementare per i pubblici dipendenti sottoscritto il 29 luglio 1999 e dal CCNL 3 novembre 2005, con il quale le Organizzazioni Sindacali dichiarano (dichiarazione a verbale n. 8) che il contratto non comprende le norme relative all'individuazione del contributo a carico dell'Azienda per la previdenza complementare, sottolineando la persistente omissione della norma indispensabile all'avvio della previdenza complementare;
- le Organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa firmatarie del presente accordo, in conformità di quanto previsto dalla dichiarazione congiunta, in calce all'art. 2, dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare di cui all'accordo del 14 maggio 2007 e denominato Perseo, dichiarano di voler aderire al Fondo stesso e di dar corso alle conseguenti procedure;
- l'Aran prende atto;

Per l'effetto le parti concordano quanto segue:

### Art. 1

1. L'adesione individuale a PERSEO è libera e volontaria.

---

<sup>458</sup> V. nota n. 287.

2. Possono aderire al Fondo pensione i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

- a. contratto a tempo indeterminato;
- b. contratto part – time a tempo indeterminato;
- c. contratto a tempo determinato, anche part – time , e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

#### Art. 2

1. Le aliquote contributive da calcolare sugli elementi utili all'accantonamento del TFR, secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 10 febbraio 2004, sono così determinate:

- o 1% a carico del dipendente;
- o 1% a carico dell'Amministrazione.

2. Sono conferite figurativamente e contabilizzate dall'INPDAP:

- o la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR per i dipendenti occupati al 31.12.1995 e di quelli assunti dal 1.1.1996 al 31.12.2000;
- o l'1,5% della parte contributiva ex art. 2 – commi 4 e 5 – del DPCM 20.12.1999;
- o l'intero accantonamento del TFR maturato nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 31.12.2000.

#### Art. 3

1. La quota d'iscrizione, una tantum, al Fondo pensione è stabilita in € 2,75 (due/75) a carico dell'Amministrazione mentre quella a carico del lavoratore verrà stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

2. La quota d'iscrizione a carico dell'Amministrazione è assolta, in unica soluzione, al momento della costituzione del Fondo pensione, sulla base del numero dei dipendenti dell'Area interessata.

3. La quota associativa è fissata dal Consiglio di Amministrazione e indicata sulla nota informativa.

#### Art. 4

1. Le Organizzazioni sindacali dichiarano di aver preso visione dell'Accordo istitutivo del Fondo Perseo, definito in data 14 maggio 2007 e di condividerne i contenuti.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che il Fondo di pensione complementare nazionale per i dipendenti dei comparti Regioni ed Autonomie Locali e del Servizio sanitario nazionale (PERSEO) definito il 14 maggio 2007 è stato certificato dalla Corte dei Conti e che si sono conclusi i lavori per la definizione dello Statuto.

3. Le adesioni individuali al Fondo pensione potranno aver luogo a far tempo dall'autorizzazione all'esercizio rilasciata dalla COVIP.

Art. 5

1. Al presente accordo si applica la procedura di certificazione prevista dall'art. 1, comma 548, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.