AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

COMPARTO SANITA'
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 1994-97 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 1994-95

A seguito della registrazione in data 26 novembre 1996 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 settembre 1996, con il quale l'A.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL dell'area della dirigenza medica e veterinaria, il giorno 5 dicembre 1996 alle ore 15, presso la sede dell'A.Ra.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

– Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente
– Prof. Gian Candido De Martin Componente
– Avv. Guido Fantoni Componente
– Avv. Arturo Parisi Componente
– Prof. Gianfranco Rebora Componente

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali di categoria:

ANAAO-ASSOMED
ANPO
Fed CISL medici - COSIME
FED.FP CGIL med.-UIL med.-FIALS med.-CUMI AMFUP
FEDERAZIONE SINDACALE MEDICI DIRIGENTI FE.S.ME.D.
(ACOI-ANMCO-AOGOI-SUMI-SEDI-Fe.ME.PA-ANMDO-SNAMI)
SIMET
SIVEMP
SNR
UMSPED (AAROI-AIPAC) - CIDA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio di parte normativa 1994-1997 ed al biennio di parte economica 1994-1995 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria del comparto Sanità.
Si allega altresì il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, definito, ai sensi dell'art. 58 bis del D.Lgs. n. 29/1993, dal Ministro della funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28 giugno 1994.

CONTRATTO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL COMPARTO SANITA'

INDICE

PREMESSA

PARTE PRIMA

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI
– CAPO I:

TITOLO II: SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
– CAPO I: Disposizioni generali
– CAPO II: Contrattazione decentrata
– CAPO III: Diritti di informazione
– CAPO IV: Partecipazione e rappresentanza
– CAPO V: Procedure di raffreddamento dei conflitti

TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO
– CAPO I: Costituzione del rapporto di lavoro
– CAPO II: Struttura del rapporto
– CAPO III: Interruzioni e sospensioni della prestazione
– CAPO IV: Mobilità
– CAPO V: Istituti di peculiare interesse
– CAPO VI: Estinzione del rapporto di lavoro

PARTE SECONDA

TITOLO I: TRATTAMENTO ECONOMICO
– CAPO I: Struttura della retribuzione
– CAPO II : Norme particolari per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie
– CAPO III: Effetti dei nuovi stipendi

TITOLO II: INCARICHI DIRIGENZIALI, SPECIFICITÀ MEDICA E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

– CAPO I: Incarichi dirigenziali e valutazione dei dirigenti ai fini della retribuzione di posizione
– CAPO II: Finanziamento della retribuzione di posizione e della specificità medica

TITOLO III: IL TRATTAMENTO ACCESSORIO
– CAPO I: Disciplina del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
TITOLO IV: LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
– CAPO I: Il finanziamento della retribuzione di risultato

PARTE TERZA

TITOLO I: LA LIBERA PROFESSIONE
– CAPO I: La libera professione

PARTE QUARTA

TITOLO I: NORME FINALI E TRANSITORIE

CONTRATTO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL COMPARTO SANITÀ

PREMESSA

1. Il presente contratto è strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi della riforma avviata con la legge n. 421/1992, con il d.lgs 502/1992. Esso ha tenuto conto della peculiarità del Servizio Sanitario Nazionale, ove la dirigenza è costituita per la maggior parte da dirigenti dell'area medica e veterinaria i quali sono chiamati a svolgere, oltre ai compiti assistenziali di prevenzione, cura, riabilitazione e tutela della salute pubblica, anche le attività gestionali proprie della dirigenza. Tali attività richiedono un alto coinvolgimento anche motivazionale per rendere operativo il processo di aziendalizzazione attraverso sistemi di gestione totalmente innovativi.

Con il presente contratto si sono perseguite le seguenti finalità fondamentali:

- flessibilizzazione del rapporto di lavoro per adeguarlo al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze degli utenti, con miglioramento dell'efficienza;
- valorizzazione della dirigenza al fine di migliorare la qualità dei servizi secondo i principi contenuti nella "carta dei servizi pubblici sanitari";
- armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il lavoro pubblico rispetto al lavoro privato, in attuazione dei principi generali dei decreti legislativi 502/1992 e 29/1993, rivedendo, nelle materie non riservate alla legge dall'art. 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la normativa pregressa, sia di origine contrattuale che legislativa;
- razionalizzazione della struttura retributiva.

2. Le parti, pur dandosi atto che il presente contratto non può avere il compito di introdurre sistemi di gestione, né dettare norme di organizzazione che rientrano nella sfera di autonoma determinazione delle aziende e degli enti, convengono che esso è strumento idoneo per favorire, con gli istituti del rapporto di lavoro e della retribuzione flessibile, il processo di rinnovamento in corso, senza creare vincoli, per le aziende e gli enti in più avanzato stato di modernizzazione e, per la semplicità di impostazione, privilegiare, nel contempo, l'adattabilità degli istituti stessi ai diversi livelli di evoluzione della cultura e degli strumenti gestionali, nei contesti ove si verifichino situazioni di ritardo.

3. La realizzazione completa della riforma ed una piena utilizzazione degli istituti contrattuali richiedono, comunque, una piena, rapida e complessiva attivazione da parte delle aziende di quegli strumenti gestionali ed organizzativi previsti dal d.lgs 502/1992 e del d.lgs 29/1993**.**

4. Per l'attuazione del Capo III del presente contratto le parti annettono grande importanza strategica a quegli interventi attinenti all'organizzazione aziendale che, pur non potendo formare oggetto di contrattazione, risultano tuttavia propedeutici per la piena realizzazione economica del contratto. In particolare sono ritenuti essenziali, per i processi di aziendalizzazione del S.S.N. e di privatizzazione del rapporto di lavoro della dirigenza, i seguenti adempimenti organizzativi:

- attuazione della direzione per obiettivi e della metodologia budgettaria (art. 14 D.Lgs. 29/1993);
- individuazione degli uffici dirigenziali (art. 31 D.Lgs. 29/1993);
- conseguente rilevazione dei carichi di lavoro e ridefinizione dotazioni organiche (artt. 30 e 31 del D.Lgs.29/1993, nonché art. 3 commi 5 e 6 L. 537/1993 come modificati dalla L. 724/1994);
- graduazione delle funzioni dirigenziali (art. 29 del D.Lgs. 29/1993);
- definizione di criteri per il conferimento

degli incarichi dirigenziali (art. 19 D.Lgs.29/1993);
- attribuzione degli incarichi di direzione (art. 22 del D.Lgs. 29/1993);
- istituzione dei Servizi di Controllo Interno o Nuclei di Valutazione ed attivazione delle procedure di verifica dei risultati (art. 20 del D.Lgs. 29/1993 ed art. 3 del D.Lgs. 502/1992).

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari di I e II livello, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le Residenze sanitarie assistenziali (R.S.A) pubbliche. Le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività sanitaria sono individuate dalle Regioni.

2. Ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 502/1992 appartengono alla qualifica di Dirigente di I livello:

a) per la professione medica e per gli odontoiatri: gli assistenti, gli aiuti, i vice direttori sanitari ed i coadiutori sanitari già collocati nelle posizioni funzionali di IX e X livello;
b) per la professione veterinaria: i collaboratori ed i coadiutori già collocati nelle posizioni funzionali di IX e di X livello

3. Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 502/1992 appartengono alla qualifica di Dirigente di II livello:

a) per la professione medica ed odontoiatrica: i dirigenti sanitari, i sovraintendenti sanitari ed i primari ospedalieri già collocati nella posizione funzionale di XI livello ;
b) per la professione veterinaria: i veterinari dirigenti già collocati nella posizione funzionale di XI livello.

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

5. I riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 29 del 1993".

6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.Lgs. 502/1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle Aziende, così come individuate dai rispettivi ordinamenti, e dalle leggi regionali di organizzazione.

8. Entro il 31 dicembre 1996 si procederà mediante apposita contrattazione, a definire compiutamente la tipologia degli enti rientranti nel campo di applicazione del presente contratto con riguardo ai dirigenti delle Agenzie Regionali e delle Province autonome istituite ai sensi

dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle aziende ed enti da parte dell'A.Ra.N. con idonea pubblicità di carattere generale.
3. Le aziende ed enti destinatari del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.
4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi 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 dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.
7. In sede di stipula del CCNL per il rinnovo biennale di parte economica**,** ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 3
Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra le aziende e gli enti e le rappresentanze sindacali dei dirigenti, di cui agli artt. 10 e 11 sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dei servizi sanitari erogati alla collettività.
2. In considerazione del ruolo attivo e responsabile attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dal contratto collettivo e della specifica professionalità della categoria, nonché delle peculiarità delle funzioni dirigenziali, il sistema di relazioni sindacali riconosciuto dai seguenti articoli alle rappresentanze sindacali dei diri-

genti di cui agli artt. 10 e 11 è strumento indispensabile per il coinvolgimento della categoria.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, la quale si svolge oltre che a livello nazionale, a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo salvo quanto previsto dall'art. 49 del d.lgs 29/1993;
b) esame, il quale si svolge nelle materie previste dall'art. 7 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui agli artt. 10 e 11;
c) consultazione, per le materie per le quali la legge e il presente contratto la prevedono. In tali casi l'azienda o ente, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;
d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le aziende o enti informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;
e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art . 13.

CAPO II
CONTRATTAZIONE DECENTRATA

ART. 4
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernente le specifiche materie indicate nell'art. 5 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2 nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 11 per l'avvio del negoziato entro 15 giorni.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato diventa efficace con la definitiva sottoscrizione che si intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs n. 29 del 1993. Nelle aziende ed enti l'autorizzazione alla sottoscrizione non è richiesta ove il contratto sia stipulato direttamente dall'organo di vertice che abbia tutti i poteri di gestione secondo i rispettivi ordinamenti.

6. I contratti decentrati devono contenere ap-

posite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

ART. 5
Materie di contrattazione

1. La contrattazione collettiva decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui alle clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri e procedure indicati nell'art.4, garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 8, del d.lgs. n. 502/1992, modificato dall'art. 10, comma 1 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, in tema di avanzi di amministrazione nonché dall'art. 13 del medesimo d. lgs n. 502. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
b) criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o ente affidati alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502/1992 (dipartimenti, distretti, presidi ospedalieri) e dalle leggi regionali di organizzazione e dai regolamenti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti;
c) criteri generali per la distribuzione delle risorse aggiuntive, ai sensi della precedente lettera;
d) criteri generali sulle modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti,
e) spostamento di quote di risorse tra i fondi di cui agli artt. 60, 62 e 63 e per le IPAB artt. 61 e 64;
f) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
g) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125. In tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 40 del DPR 20 maggio 1987, N. 270 e dell'art. 91 del DPR 28 novembre 1990, n. 384;
h) mobilità di cui all'art. 35, comma 8, del d.lgs n. 29 del 1993 e all'art. 31;
i) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs n. 626 del 1994 e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.
l) implicazioni relative all'applicazione della lettera h) ed i) dell'art. 6 nonché delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.
m) applicazione dell'art. 47, comma 4.

2. L'erogazione della retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale .

3. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse di cui al comma 1, lett. c), e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

CAPO III
DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 6
Informazione preventiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti dove siano in servizio almeno 5 dirigenti, gli organi di vertice, per il tramite del dirigente cui sia assegnato tale specifico compito secondo i rispettivi ordinamenti, informano in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11 sui criteri generali relativi a:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
c) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
d) modalità di formazione dei fondi di cui agli artt. 60, 61, 62;
e) articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
g) misure per favorire le pari opportunità;
h) piani di ristrutturazione e riconversione delle strutture sanitarie;
i) sperimentazioni gestionali;
l) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
m) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro.

2. Gli enti, di cui al comma 1, che abbiano in servizio più di 10 dirigenti possono individuare modalità di informazione preventiva più articolate, anche in materie non comprese nel medesimo comma.

ART. 7
Esame a seguito di informazione preventiva

1. Nelle seguenti materie già previste dall'art 6, ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11 può richiedere all'azienda o ente, in forma scritta, un incontro, per l'esame dei criteri generali:

a) per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
b) per l'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
c) sui sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
d) per l'articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'esame si realizza attraverso il contraddittorio tra le parti che si svolge in appositi incontri - che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti preposti agli uffici competenti all'adozione dei provvedimenti relativi alle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le aziende ed enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittua-

li.

ART. 8
Informazione successiva

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere ovvero negli enti nei quali siano in servizio almeno 5 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali, di cui agli artt.10 e 11 e con le modalità indicate nell'art. 6, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza, l'utilizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

CAPO IV
PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA

ART. 9
Forme di partecipazione

1. Nelle aziende sanitarie ed ospedaliere o negli enti ove prestino servizio almeno 10 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, senza oneri per le aziende o enti, possono essere istituite Commissioni bilaterali composte da uno stesso numero di dirigenti responsabili degli uffici e strutture sanitarie di livello più elevato e di rappresentanti sindacali dei dirigenti. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascuna azienda o ente.

2. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:

a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'erogazione dei servizi sanitari, sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;
b) formulazione di proposte di soluzione di eventuali problemi agli organi competenti dell'azienda o ente, anche al fine di elaborare programmi, progetti, direttive, regolamenti ovvero provvedimenti che abbiano particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.

3. Presso ciascuna Regione può essere 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 una volta all'anno sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato, le politiche della formazione, dell'occupazione, la qualità dei servizi prestati in connessione con i risultati di produttività raggiunti e l'andamento della mobilità, con particolare riferimento ai casi di esubero dei dirigenti medici e veterinari, allo scopo di verificare ed elaborare proposte utili ai fini dell'art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs. 502 del 1992. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 135 del D.P.R. 384/1990.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le OO.SS. regionali su materia aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico e sull'aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. I protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati dalle OO.SS. all'A.Ra.N, ai fini del comma 5.

5. E' costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'A.Ra.N., della Conferenza

permanente per i rapporti Stato - Regioni e delle organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale medica e veterinaria che hanno stipulato il presente contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti l'affidamento degli incarichi, l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato rispetto ai modelli organizzativi adottati a livello aziendale o di ente, le politiche della formazione nonché l'andamento della mobilità degli esuberi. In particolare nella predetta sede saranno verificate anche le conseguenze sui bilanci delle aziende e degli enti dell'attivazione del sistema a tariffa ai fini dell'eventuale revisione dei fondi per la retribuzione di risultato, in connessione ai recuperi di produttività accertati, relativi ai flussi di mobilità sanitaria, determinandone limiti e modalità.

ART. 10
Rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970;
b) le rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa con l'A.Ra.N. ovvero le rappresentanze di cui al punto a) sino alla effettiva costituzione delle RSU. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

2. Data la particolare composizione trattante della delegazione nazionale dell'area medico - veterinaria costituita solo da organizzazioni sindacali di categoria, le parti si danno atto della opportunità di pervenire entro il 31 dicembre 1996 alla definizione di specifici protocolli di intesa tra A.Ra.N. ed organizzazioni sindacali mediche e veterinarie firmatarie del presente contratto per la costituzione delle R.S.U. dell'area dirigenziale destinataria del contratto stesso.

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 11
Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

– dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
– da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

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

– da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 1, lettera a);
– dalle R.S.U., ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), ove costituite;
– da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza medica e veterinaria firmatarie del presente contratto.

3. Le aziende o enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs n. 29 del 1993.

ART. 12
Contributi sindacali

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 all'Azienda o Ente a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

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 o Ente 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 o Enti sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute, sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Azienda o Ente stessi.

5. Le Aziende o Enti sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO V
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 13
Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'A.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, nelle materie di cui all'art. 5. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D. Lgs. n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2, del d.lgs n.29 del 1993.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 14
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei Dirigenti medici e veterinari di I e II livello è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto;
b) data di inizio del rapporto di lavoro e data

finale nei contratti a tempo determinato;

c) qualifica di assunzione, ruolo di appartenenza, professione e disciplina di appartenenza nonché relativo trattamento economico per i dirigenti di I livello;
d) per i dirigenti di II livello l'incarico conferito ed il trattamento economico complessivo con specifico riferimento a quello degli artt. 55 e 58;
e) durata del periodo di prova, ove prevista;
f) sede di prima destinazione per i dirigenti di I livello.

3. 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 della procedura concorsuale che ne costituisce il presupposto o, per i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario, quella per il conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs 502/1992. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. L'azienda o l'ente, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso o dall'avviso di cui all'art. 15 comma 3 del D.Lgs. 502 del 1992, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 9, 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. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'azienda o l'ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. La presente disposizione entra in vigore dopo la stipulazione del CCNL. Da tale data per i candidati da assumere il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina e ne produce i medesimi effetti. Dalla stessa data sono disapplicati l'art. 18 del D.M. 30 gennaio 1982 e l'art. 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 ed, in quanto applicabile, il D.P.C.M. del 21 aprile 1994, n. 439 per la parte afferente ai provvedimenti di nomina.

ART. 15
Periodo di prova

1. Il Dirigente assunto in servizio, è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi; possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica, professione e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Possono, altresì, essere esonerati dalla prova per la medesima professione e disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente 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 d.lgs n. 29 del 1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di 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. 25, comma 1.

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.

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 del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o dell'ente 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 compreso il recesso previsto dal comma 5, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

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

9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda o ente del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'art. 28. In caso di mancato superamento dello stesso il dirigente rientra nell'azienda o ente medesimo con la qualifica di provenienza.

10. Le disposizioni della presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 28, comma 5. non si applicano al dirigente di II livello, il quale non è assunto per pubblico concorso ma direttamente per incarico ai sensi dell'art. 15, comma 3, 2° capoverso e seguenti del D. Lgs. 502/1992.

ART. 16
Assunzioni a tempo determinato

(Il presente articolo non è stato ammesso al visto della Corte dei conti)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Le parti convengono sulla necessità di disciplinare la materia oggetto dell'art. 16 censurato con separato accordo da sottoscriversi entro il 20 dicembre 1996, attesa l'importanza strategica dell'istituto del contratto a tempo determinato ai fini del regolare andamento e della continuità dei servizi sanitari delle aziende ed enti.

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 17
Orario di lavoro dei dirigenti medici di I e II livello

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti medici di I e II livello assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7. in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

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 e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento. L'orario di lavoro dei dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B) resta fissato in 28 ore e 30 minuti settimanali sino all'applicazione dell'art. 72.

3. La presenza del dirigente medico nei servizi

ospedalieri delle aziende ed enti nonché in particolari servizi del territorio, individuati in sede aziendale con le procedure del comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 19. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

4. Con le procedure di cui agli artt. 6 e 7, l'azienda o ente individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

5. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziali, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 23, comma 1, primo alinea 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 gli odontoiatri la riserva di cui al presente comma è di due ore settimanale.

ART. 18
Orario di lavoro dei dirigenti veterinari di I e II livello

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i dirigenti veterinari di I e II livello assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dagli artt. 6 e 7. in modo flessibile l'orario di lavoro per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

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 veterinari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

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

4. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 20, fatte salve eventuali altre necessità da individuare in sede aziendale, con le procedure indicate negli artt. 6, 7 e 20 comma 1.

5. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto dal comma 1 per tutti i dirigenti veterinari due ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali

l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nelle normali attività di servizio, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. 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 di cui all'art. 23, comma 1, primo alinea. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

ART. 19
Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, le emergenze dei servizi assistenziali di cui all'art. 17, commi 1 e 3, sono assicurate, secondo le procedure di cui agli artt. 6 e 7, mediante:

a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
b) la guardia medica divisionale, interdivisionale e dei servizi speciali di diagnosi e cura.

2. La guardia medica è svolta durante il normale orario di lavoro e può essere assicurata anche con ricorso ad ore di lavoro straordinario alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'art. 62 ovvero con recupero orario.

3. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati esclusivamente dai dirigenti di I livello.

ART. 20
Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui agli artt. 6 e 7 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. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure degli art. 6 e 7, in sede aziendale possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze di cui al comma 1, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai soli periodi notturni e festivi; può essere sostitutivo ed integrativo della guardia divisionale o interdivisionale ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia e rianimazione può prevedersi soltanto la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza dei dirigenti di I e II livello. Il servizio sostitutivo, ai sensi dell'art. 19, comma 3,coinvolge, a turno individuale, solo i dirigenti di I livello.

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

5. 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.

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

7. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell'art. 62.

ART. 21
Ferie e festività

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

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

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

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

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo 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. 23 conserva il diritto alle ferie.

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

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

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

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite 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 so-

lare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

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

ART. 22
Riposo settimanale

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

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

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

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

CAPO III
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 23
Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- 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;
- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4.

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.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del conge-

do straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

ART. 24
Assenze per malattia

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 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 di cui alla tabella allegato n. 4, 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.

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.

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 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

ART. 25
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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. 24, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 6, lettera a).
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art . 24. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
3. 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.

ART. 26
Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.
2. Nei confronti delle lavoratrici madri, nei primi tre mesi di gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento se naturale, qualora sia accertata una situazione di danno o pericolo per la salute della lavoratrice, fatte salve le disposizioni di legge in materia, si provvede al provvisorio mutamento di attività delle dirigenti interessate che comporti minor aggravio psicofisico.
3. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, della durata massima di sei mesi, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato 4. Il restante periodo di cinque mesi di astensione facoltativa rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971. Successivamente sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni all'anno di assenze retribuita per ciascun anno di vita del bambino.
4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. 23, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dirigente spetta, altresì, la retribuzione di cui alla tabella indicata nel comma 1.
5. Nulla è innovato nell'applicazione della legge 903/1977 in caso di adozione o affidamento del bambino con riferimento alla materia regolata dal presente articolo.

ART. 27
Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958. 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. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958.

ART. 28
Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un massimo di dodici mesi nel triennio .

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25.

3. L'azienda o l'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, 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 3.

5. L'aspettativa di cui al comma 1 è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente al quale sia stato conferito un incarico di II livello, con rapporto quinquennale ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, presso la stessa o altra azienda o ente.

ART. 29
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Nei confronti del dirigente di I livello 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, in relazione alla disciplina od area di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento delle medesime.

3. Qualora non si rinvengano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.

4. Per i dirigenti appartenenti al II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 59, comma 11, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.

5. Qualora per i dirigenti di I e II livello 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. 24.

ART. 30
Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso

dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, con atto scritto e motivato può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva per fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, che siano di tale gravità da risultare incompatibili con la presenza in servizio, ai sensi dell'art. 36, comma 2.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4 e gli assegni per il nucleo familiare.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, è conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio. Il dirigente cui sia stato applicato l'art. 36, è reintegrato con diritto al trattamento economico cui avrebbe avuto titolo se fosse rimasto in servizio con esclusione della retribuzione di risultato.

CAPO IV
MOBILITA'

ART. 31
Accordi di mobilità

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. 56, comma 1 lett. b) e 57 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. 56, comma 1 lett. a).

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, 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 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 pub-

blica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 11, comma 2, 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, 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. Per i dirigenti di I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di 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. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57 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. 32, non si applica nei confronti dei dirigenti di 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.

ART. 32
Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

1. 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.

2. Tra i motivi di cui all'art. 36, comma 1, 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, dall'art. 31 e, infine, dall'art. 3, commi da 47 a 52 della legge 537/1993.

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, 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. 31.

CAPO V
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

ART. 33
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

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 ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse di cui all'art. 47 comma 4 nonché le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'art. 67, comma 6.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 5, 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 agli artt. 56, comma 1 lett. b) e 57.

5. È confermato l'istituto del comando finalizzato previsto dall'art. art. 45 del D.P.R. 20.12.1979 n. 761, con la precisazione che es-

so 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. 42, 55, 56 e 57. Con esclusione, comunque, delle indennità correlate ad effettiva presenza in servizio o alla retribuzione di risultato.

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dagli art. 17, 18 ed ai permessi dell'art. 23 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. 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.

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 aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);
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.

CAPO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 34
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

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. 24, 25. 27 e 28, 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.

ART. 35
Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 34, 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.

ART. 36
Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 2118 del C.C. quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, sal-

vo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

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

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

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

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

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

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

ART. 37
Collegio di conciliazione

1. Ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente avverso gli atti applicativi dell'art. 36, commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione disciplinate nel presente articolo ed istituite ai sensi dell'art. 59, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda o ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'azienda o ente.

4. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'azienda o ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di Pre-

sidente.

5. Il dirigente interessato provvede alla designazione del proprio componente nell'atto di ricorso. L'azienda o ente comunica per iscritto al ricorrente la designazione del proprio componente entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o, comunque, di non rispetto dei termini previsti nei commi 3 e 4 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'azienda o l'ente.

7. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'azienda o l'ente si obblighino a riassumere il dirigente, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'azienda o ente sono tenuti a conformarsi anche nel caso di cui al comma 15.

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

10. Ove il Collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'azienda o ente 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.

11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

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

12. Nelle mensilità di cui ai commi 10 e 11 è ricompresa anche la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

13. In caso di accoglimento del ricorso, l'azienda o ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal Collegio, ai sensi dei commi 10 e 11.

14. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.

15. In fase di prima applicazione del presente contratto e, comunque, non oltre il 15 dicembre 1997, il Collegio dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro, senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 10 e 11, nei seguenti casi:

a) qualora accerti che il recesso è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 38, comma 1, lett. a);
b) qualora accerti che il recesso è ingiustificato.

16. Nel caso di recesso ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, il dirigente può avvalersi della disciplina di cui all'art. 39 comma 10, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda od Ente, il dirigente ha diritto ad

un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

17. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D.Lgs. n. 29 del 1993 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

ART. 38
Nullità del recesso

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. 24 e 25.

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.

ART. 39
Termini di Preavviso

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:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

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 da 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. 4.

10. Qualora il dirigente, anche al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'art. 82 del D.P.R. 384/90, presenti domanda di trasferimento ad altra Azienda od Ente del comparto che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'Azienda od Ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di cui al comma 2. Il presente comma si applica esclusivamente nei confronti dei dirigenti di I livello.

PARTE SECONDA

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 40
Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello dall'art. 1, commi 2 e 3, si compone delle seguenti voci:

1) stipendio tabellare;
2) indennità integrativa speciale;
3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4) indennità di specificità medica;
5) retribuzione di posizione;
6) specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello, ove attribuito;
7) retribuzione di risultato;
8) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
9) assegno per il nucleo familiare ove spettante.

ART. 41
Incrementi contrattuali

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici e veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere A) e C) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello: L. 110.000;
ex X livello: L. 136.000
ex XI livello: L. 174.000

2. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello: L. 192.000
ex X livello: L. 237.000
ex XI livello: L. 305.000

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera B) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello: L. 80.000
ex X livello: L. 93.000
ex XI livello: L. 120.000

4. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 3 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello: L. 140.000
ex X livello: L. 163.000
ex XI livello: L. 209.000

5. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettera D) è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale:

ex IX livello: L. 94.000 con più di 5 anni ; L. 90.000, con meno di 5 anni;
ex X livello: L. 108.000
ex XI livello: L. 139.000

6. Dal 1° dicembre 1995 ai dirigenti del comma 5 è corrisposto l'incremento mensile lordo sottoindicato, che riassorbe quello previsto dallo stesso comma:

ex IX livello: L. 175.000 con più di 5 anni; L. 167.000, con meno di 5 anni;
ex X livello: L. 201.000
ex XI livello: L. 258.000

7. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'art. 108 del D.P.R. 384/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo della quota parte delle indennità conglobate di cui agli artt. 43, 44 e 45.

ART. 42
Stipendio tabellare dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto, in via transitoria, dagli artt. 43 e 44, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, del dirigente di I livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000.

2. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto in via transitoria dall'art. 45 ed indipendentemente dall'effettuazione dell'opzione prevista ai sensi dell'art. 15 comma 4 del d.lgs. 502/1992, lo stipendio tabellare annuo per dodici mensilità del dirigente di II livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito in L. 43.941.000.

3. Con il presente contratto il rapporto di lavoro del dirigente medico all'interno dell'azienda o ente, diviene unico. La differenza tra gli stipendi tabellari di cui agli artt. 43,44 e 45, lettere B) e D) ancora esistente alla data di entrata in vigore del presente contratto permane ad esaurimento in capo ai dirigenti ivi indicati, in virtù delle originarie caratteristiche del rapporto di lavoro degli stessi dirigenti, richiamato nei citati articoli.

ART. 43
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al IX livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di IX livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 27.643.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2;
   - un importo pari al 52,9 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;

B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 16.615.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4.
   - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. B), primo alinea;

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.27.643.000 che ricomprendono:
   - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
   - un importo pari al 52,9 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110 comma 1, lett. C), primo alinea, del D.P.R. 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990:
   1) con più di cinque anni in L. 23.511.000 che ricomprendono:
      - lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
      - l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. C), primo alinea, maggiorate ai sensi dell'art. 117 stesso decreto;
   2) con meno di cinque anni in L. 21.838.000 che ricomprendono:

– lo stipendio tabellare dell'ex IX livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6.
– l'importo dell'indennità di cui all'art.110, comma 1, lett. C), primo alinea.

2. L'art. 117 del D.P.R. 384/1990 trova ancora applicazione nei confronti di tutti i dirigenti indicati nel comma 1 con meno di cinque anni di servizio. A tal fine si precisa che l'indennità medico specialistica di cui all'art. 110, comma 1 lettere A) e C) primi alinea del D.P.R. 384/1990, viene utilizzata dal 1 dicembre 1995 nell'indennità di specificità medica e nella retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 55. Per effetto dell'applicazione dell'art. 117 citato - le maggiorazioni delle citate indennità - che avvengono al compimento del quinto anno di servizio previo giudizio favorevole - nonché l'indennità di dirigenza medica che scatta con la medesima decorrenza sono utilizzate allo stesso fine di cui sopra. Per i dirigenti di cui alla lettera B), al compimento del quinto anno, con le modalità dell'art. 117 citato, saranno utilizzate ai medesimi fini solo la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e l'indennità di dirigenza medica. Alla medesima decorrenza, per i dirigenti veterinari di cui alla lettera D) la maggiorazione dell'indennità medico specialistica e quella di dirigenza medica confluiscono sullo stipendio tabellare.

3. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1 è incrementato nel modo seguente, ai sensi dell'art. 3 del D.L. 583/1996:

1) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. A), C) e D):
   – dal 1 gennaio 1996 di L. 1.726.000 annue
   – dal 1 luglio 1997 di L. 5.334.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente
2) Per i dirigenti di cui al comma 1, lett. B):
   – dal 1 gennaio 1996 di L. 1.295.000 annue
   – dal 1 luglio 1997 di L. 4.000.000 annue, che ricomprendono l'incremento precedente.

4. Dal 1 luglio 1997 lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere A) e C) del comma 1 raggiungerà quello previsto nell'art. 42. Dalla stessa data lo stipendio tabellare dei dirigenti di cui alle lettere B) e D) del comma 1 sarà determinato, rispettivamente, in L. 20.615.000 ed in L. 28.845.000. Per i dirigenti veterinari di cui alla lett. D) con meno di cinque anni in L. 27.172.000.

5. Lo stipendio tabellare dei dirigenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, corrisponde a quello in atto goduto dai dirigenti già in servizio secondo il comma 1 lettere A) e C) e ne segue la dinamica prevista dai commi 2 e 3.

ART. 44
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti al X livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già di X livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è stabilito come di seguito indicato:

A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
   b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), secondo alinea del D.P.R. 384/1990;
B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 20.615.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990

che comprende gli incrementi di cui all'art. 41 commi 3 e 4 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello con pari rapporto;

Ai predetti dirigenti, a decorrere dal 1.12.1995, è, altresì, attribuito un assegno personale non riassorbibile e pensionabile nella misura annua di L. 812.000.

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L. 32.977.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
   b) un importo pari al 26,1 % dell'indennità indicata in oggetto, prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), secondo alinea, del DPR 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 28.845.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex X livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990**,** che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 e la quota di indennità integrativa speciale eccedente quella prevista per l'ex IX livello;
   b) un importo pari al 20% delle indennità complessive di cui all'art. 110, comma 1 lettera C) secondo alinea del D.P.R. 384/1990.

ART. 45
Norma transitoria per i dirigenti già appartenenti all'XI livello

1. A decorrere dal 1 dicembre 1995, lo stipendio tabellare annuo dei dirigenti già appartenenti all'XI livello, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge 438/1992, è quello stabilito dall'art. 42 e ricomprende:

A) Per i dirigenti medici, già a tempo pieno, in L. 43.941.000 che ricomprendono:
   a) lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
   b) un importo pari al 32,6 % dell'indennità di tempo pieno di cui all'art. 110, comma 1, lett. A), terzo alinea del D.P.R. 384/1990;

B) Per i dirigenti medici, già a tempo definito, in L. 30.268.000 che ricomprendono:
   – lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990 che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 3 e 4 ;
   – l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990;

C) Per i dirigenti veterinari che beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, ispezione, vigilanza e polizia veterinaria, in L.43.941.000 che ricomprendono:
   – lo stipendio tabellare dell'ex XI livello, ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990**,** che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 1 e 2;
   – un importo pari al 32,6 % dell'indennità indicata in oggetto e prevista dall'art. 110, comma 1, lett. C), terzo alinea, del DPR 384/1990;

D) Per i dirigenti veterinari che non beneficiano dell'indennità di cui alla lett. C) ai sensi

dell'art. 110, comma 5 del D.P.R. 384/1990, in L. 40.036.000 che ricomprendono:

– lo stipendio tabellare dell'ex XI livello di appartenenza ai sensi dell'art. 108 del D.P.R. 384/1990, che comprende gli incrementi di cui all'art. 41, commi 5 e 6 ;
– l'intero importo dell'indennità medico specialistica di cui all'art. 110 lettera B) terzo alinea D.P.R. 384/1990.

ART. 46
Indennità integrativa speciale

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai dirigenti di I livello è stabilita nell'importo annuo di L. 13.883.000. Per i dirigenti medici di cui agli artt. 43, 44 e 45 lettere B) essa corrisponde a quella in atto goduta al momento dell'entrata in vigore del presente contratto. Per tutti i dirigenti di I livello di nuova assunzione la citata indennità corrisponde a L. 13.883.000.

2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i dirigenti di II livello corrisponde a quella in atto goduta, che – per i dirigenti medici – è in funzione del rapporto di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per i dirigenti di II livello di nuova assunzione essa corrisponde a L. 14. 783.000.

ART. 47
Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29/1993, con effetto dall'1 gennaio 1997 sono abrogati i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale.

2. Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1996, maturato sulle voci indicate dall'art. 92, comma 6 del D.P.R. 270/1987, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classi e scatti maturati alla medesima data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio di servizio nonché della 13^ mensilità.

3. In caso di trasferimento presso altre aziende o enti, anche a seguito di concorso o conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, il dirigente di I e II livello conserva, a titolo personale, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 2, in atto goduta.

4. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio confluisce in apposito fondo che, per la vigenza del presente contratto, viene utilizzato, in base all'art. 5, comma 1, lettera m), ai seguenti fini:

a) in quota parte per garantire gli effetti del comma 3;

b) in quota parte per incrementare il fondo previsto dall'art. 33, comma 2 per le attività di formazione ed aggiornamento, secondo quanto concordato ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera f).

c) in quota parte, per realizzare forme, anche consortili tra aziende in ambito regionale per la tutela assicurativa, legale e di consulenza in attuazione dell'art. 28 del D.P.R. 761/1979.

CAPO II
NORME PARTICOLARI PER I DIRIGENTI DELLE I.P.A.B. AVENTI FINALITÀ SANITARIE

ART. 48
Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie

1. Presso le I.P.A.B. la qualifica di dirigente è unica e corrisponde a quella di dirigente di I li-

vello del S.S.N. Per i dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dagli articoli del Capo I.

2. 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. 40 in ordine alla struttura della retribuzione dei dirigenti medici, il trattamento economico stipendiale è così determinato:

– 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 ;
– 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 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. 305.000.

3. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art.51, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, 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;

4. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i due 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 delle indennità conglobata di cui al comma 3 per l'ex qualifica I dirigenziale.

5. 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.

ART. 49
Norma transitoria per il personale dirigenziale delle I.P.A.B aventi finalità sanitarie

1. Il trattamento economico stipendiale dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 48, comma 3, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art.48, 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 articolo 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n.438/1992;
   – incrementi contrattuali di cui all'art. 48, comma 2;
   – differenza tra l'importo dell'indennità in-

tegrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

CAPO III
EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

ART. 50
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione della Parte Seconda - Titolo I, Capi I e II del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 30, comma 4 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione della Parte II - Titolo I - Capi I e II del presente contratto - 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 comma. 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.

3. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, l'indennità di specificità medica prevista dall'art. 54 e la retribuzione di posizione per la parte indicata dall'art. 55, commi 3, 7 e relativa tabella allegato n. 3, essendo costituite dalle quote residue delle indennità fisse e ricorrenti previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990 nella parte non utilizzata per la ricostruzione dello stipendio tabellare nonché dagli artt. 114 e 116 - mantengono la natura delle predette indennità e sono, pertanto, utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio così come già previsto dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

4. Ai sensi e per gli effetti dei commi 1 e 2, l'indennità di specificità medica di cui all'art. 54, comma 6, e la retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio presso le I.P.A.B. indicate nell'art. 48 - che, ai sensi dell'art. 55, per il presente biennio di parte economica sono costituite utilizzando l'indennità di funzione già prevista dall'art. 38 del D.P.R. 333/90 nella quota residua dopo la ricostruzione dello stipendio tabellare - mantengono la natura della predetta indennità. Come tali, sono utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di servizio secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni per la citata indennità di funzione.

TITOLO II
INCARICHI DIRIGENZIALI, SPECIFICITÀ MEDICA E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

CAPO I
INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 51
Graduazione delle funzioni dei dirigenti di I e II livello ai fini della determinazione della retribuzione di posizione

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, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 e 54 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;
- 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. 53 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. 56 e 57 previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, 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 relativa agli incarichi di II livello dirigenziale è effettuata dalle aziende ed enti con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla circostanza che i predetti dirigenti esercitino o meno l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile. Essa ha effetto solo sulla determinazione del trattamento economico relativo alla retribuzione di posizione secondo la disciplina dell'art. 55.

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo - 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 agli artt. 60 e 61 e dell'art.63, comma 2 lettera a).

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

a) attuazione dei principi di razionalizzazio-

ne previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 ed, in particolare, dagli artt. 3,4, 5, 7, 8, 9 e 14;
b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

ART. 52
Affidamento e revoca degli incarichi di I livello dirigenziale

1. A ciascun dirigente sono conferiti incarichi di direzione di struttura ovvero di funzioni ispettive e di consulenza, di studio e ricerca, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 29 del 1993 o di natura professionale in relazione alle attività assistenziali svolte.
2. Gli incarichi di I livello dirigenziale sono affidati, a ciascun dirigente**,** dalle aziende od enti, su proposta del dirigente di II livello, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei principi e procedure stabilite dagli artt. 15, comma 2, penultimo capoverso del d.lgs n. 502 del 1992 e 19 del d.lgs n. 29 del 1993. Gli obiettivi e le risorse sono affidati al dirigente ai sensi dell'art. 65, commi 4, 5 e 6.
3. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti dalle disposizioni citate nei commi 1 e 2. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.
4. Nel conferimento ai dirigenti di I livello degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lettera b) e 57 in applicazione del presente contratto, le aziende o enti tengono conto – rispetto agli incarichi da conferire – della professionalità e dell'esperienza già acquisite dai dirigenti in servizio sia in relazione alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte dagli stessi, ai sensi dell'art. 116 del D.P.R. 384 del 1990 sia per il livello di provenienza precedente all'unificazione della qualifica dirigenziale anche per non cumulare, in linea di principio ed a parità di situazioni, più benefici nella vigenza del presente contratto.
5. La revoca dell'incarico in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite avviene con atto scritto e motivato dopo l'espletamento delle procedure di cui all'art. 59.

ART. 53
Affidamento e revoca degli incarichi ai dirigenti di II livello

1. Dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992, per i dirigenti di II livello il conferimento dell'incarico quinquennale rinnovabile costituisce modalità di accesso alla qualifica stessa e risulta, pertanto, compiutamente disciplinato - per tale aspetto - dall'art. 15 del medesimo decreto. Per i dirigenti di II livello ai quali l'incarico è conferito dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la tipologia dell'incarico, le modalità di revoca, la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58, sono disciplinati dal contratto individuale previsto dall'art. 14.
2. Per i dirigenti di II livello assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992 o che abbiano optato prima del presente contratto, si applica il comma 1 con le modalità previste dall'art. 58.
3. Per i dirigenti di II livello già in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992, il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile avviene dopo l'opzione. A tal fine la prima attuazione dell'art. 15, comma 4 del decreto stesso con riferimento all'opzione, deve intendersi coincidente con l'applicazione del presente contratto, fatte salve le opzioni già esercitate. Per i medesimi dirigenti l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile rende neces-

saria la stipulazione del contratto individuale con le caratteristiche del comma 1, alla quale si perviene dopo l'attuazione delle modalità dell'art. 58.

4. Ai dirigenti di II livello di cui ai commi 1, 2 e 3, indipendentemente dall'opzione, sono conferibili solo gli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 56, comma 1 lett. a) fatto salvo quanto previsto dall'art.59, commi 10 e 11. Al fine di procedere al conferimento degli incarichi ai dirigenti in servizio, le aziende ed enti formulano, in via preventiva, i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi stessi, nel rispetto dei principi, criteri e procedure previsti dagli artt. 19 e 22, comma 1 del d.lgs. n. 29 del 1993, tenuto conto, per gli incarichi da conferire, della professionalità ed esperienza acquisite dai dirigenti di II livello in servizio, anche in relazione alle posizioni organizzative già ricoperte dagli stessi. Tali criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt.10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

5. Il conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 56, comma 1 lett. a) ai dirigenti di II livello avviene con atto scritto e motivato. Gli obiettivi e le risorse relativi agli incarichi sono affidati ai medesimi dirigenti, ai sensi dell'art. 65, comma 4.

6. La revoca dell'incarico per i dirigenti di II livello che non hanno optato può avvenire in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite, con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 59.

7. Il comma 6 si applica anche nei confronti dei dirigenti di II livello che abbiano optato per il rapporto ad incarico quinquennale e ne produce i medesimi effetti anche prima della scadenza dell'incarico.

ART. 54
Indennità di specificità medica

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario nazionale, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzativo - gestionali proprie della funzione dirigenziale, sono - infatti - affidati, i compiti assistenziali, di diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'art. 1 del d.lgs. 502/1992.

2. Nel nuovo assetto la dirigenza medica - pur nel rispetto di tutte le altre professionalità impiegate nel Servizio Sanitario Nazionale - rappresenta la componente più rilevante dei dirigenti ed assume una connotazione strategica per l'economia sanitaria aziendale, intesa come allocazione delle risorse ai fini della efficacia, efficienza, rendimento e qualità dell'azione sanitaria.

3. Tale peculiarità della funzione medico è compensata con l'attribuzione ai dirigenti medici e veterinari, a decorrere dal 1 dicembre 1995, di una indennità, fissa e ricorrente, corrisposta per tredici mensilità, denominata "Indennità di specificità medica".

4. L'indennità di specificità medica è fissata nei seguenti valori:

- II livello dirigenziale : L. 13.500.000
- I livello dirigenziale : L. 7.370.000

5. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica si provvede con il fondo di cui all'art. 60.

6. Per i dirigenti delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, l'indennità di specificità medica prevista nel comma 4, secondo alinea è corrisposta, anche in modo graduale, in base alla disponibilita del

fondo di cui all'art.61, previo accordo con i dirigenti interessati, utilizzando anche in parte l'indennità di funzione ex art. 38 del D.P.R. 333/1990.

ART. 55
La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti di I e II livello dell'area medico - veterinaria che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 51, comma 3 è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.
2. La retribuzione di posizione del comma 1 è composta di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 29 del 1993. Essa compete per tredici mensilità.
3. Ai sensi dell'art. 72, comma 3 del d.lgs. 29 del 1993, la parte fissa della citata retribuzione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, è costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 110, comma 1 lettere A), B) e C), comma, 5, secondo capoverso e 6 (per quanto attiene agli istituti zooprofilattici), 114, 116 - ove goduta - e 117, residue dopo la ristrutturazione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 43, 44 e 45 e la definizione dell'indennità di specificità medica. Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.
4. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di trasferimento, anche per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502/1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme mediante il fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 60.
5. Per le caratteristiche descritte ai commi 3 e 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 59, comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 6 e 7.
6. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 7, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 56 e 57 e con le procedure previste dagli artt. 53 e 54.
7. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 6, la retribuzione di posizione dei dirigenti, è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegato n. 3 del presente contratto.
8. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente fissa della retribuzione di posizione, corrisponde ai valori indicati nella tabella allegato n.3
9. I commi precedenti trovano applicazione anche per i dirigenti medici delle I.P.A.B. aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, commi 1 e 2, in quanto compatibili.
10. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli artt. 60 e 61.

ART. 56

Incarichi di direzione di struttura: determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari di I e II livello

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle seguenti fasce di valori:

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. 51, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, Unità operative complesse, Servizi di controllo interno, Servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale, tra i quali i Presidi multizonali di prevenzione, qualora a direzione medica);
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 di cui all'art. 116 del D.P.R. 384/1990, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale, etc.).

2. Ad ogni dirigente - è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n.3, 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. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli articoli 53 e 54.

ART. 57
Incarichi non comportanti direzione di struttura: determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione dei dirigenti di I livello

1. Le aziende ed enti, nel prevedere per le singole strutture organizzative i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione di cui all'art. 55 per i dirigenti ai quali siano affidati incarichi non comportanti direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'art. 52 e nei limiti delle disponibilità del fondo di cui agli artt 60 e 61, nell'ambito delle fasce di valori indicate nel 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. Le retribuzioni di posizione di cui al comma 1 sono ricomprese nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di L. 7.000.000 sino 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. 51 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, nonché i settori o moduli previsti dall'art. 116 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività del comma 2, ma non le attività di direzione di struttura);

b) da un minimo di L.2.000.000 ad un massimo di L. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.

4. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'art. 55 comma 7 e relativo allegato n. 3, 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. 55, comma 6, anche per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 53.

6. Al dirigente di I livello, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, il conferimento degli incarichi di cui agli art. 56, comma 1 lett. b) e dal presente articolo avviene dopo il superamento del periodo di prova, nel rispetto dell'art. 52, comma 4.

ART. 58
Dirigenti di II livello: la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale. Norma di prima applicazione

1. Ai dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale - oltre alla retribuzione di posizione, compete, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, uno specifico trattamento economico che è ricompreso tra il 5 % ed il 35 % del valore massimo della retribuzione di posizione prevista dall'art. 56, comma 1 lettera a).

2. Ai fini del presente articolo, le aziende ed enti, effettuata la graduazione delle funzioni, definiscono la retribuzione di posizione che, ai sensi degli artt. 52, comma 3 e 55, comma 2 e seguenti, può essere attribuita in concreto ai dirigenti di II livello, informandone i dirigenti interessati contestualmente all'atto del conferimento degli incarichi di direzione di struttura di cui all'art. 56, comma 1 lett. a).

3. Ai dirigenti di II livello - assunti dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 502 del 1992 o per coloro che abbiano già optato per il rapporto ad incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del presente contratto - oltre alla retribuzione di posizione prevista dal comma 2, è attribuito lo specifico trattamento economico di cui al comma 1.

4. L'entità dello specifico trattamento del comma 3 viene determinata con la stipulazione del contratto individuale - che dovrà avere le medesime caratteristiche descritte all'art. 53, comma 1 - con decorrenza dalla medesima data che non potrà comunque essere anteriore al 1.1.1997.

5. I dirigenti di II livello che non versino nella situazione del comma 3 vengono invitati dall'azienda o ente, anche gradualmente, ad esercitare l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale, previa informazione circa lo specifico trattamento economico a ciascuno attribuibile ai sensi del comma 1.

6. L'esercizio dell'opzione comporta la stipu-

lazione del contratto individuale di cui agli art. 14 e 53, comma 1.

7. La retribuzione di posizione dei dirigenti di II livello che non optino o, comunque sino all'accoglimento dell'opzione, è quella fissata negli artt. 55 e 56, comma 1, lettera a).

8. All'applicazione del presente articolo si provvede nei limiti del fondo previsto dall'art. 60.

ART. 59
Valutazione dei dirigenti di I e II livello

1. Per la valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti, in relazione allo svolgimento degli incarichi agli stessi affidati ai sensi degli artt. 55 e 56, le aziende o enti definiscono sistemi e meccanismi di valutazione gestiti attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione istituiti ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'art. 3 comma 6 del D.Lgs. 502 del 1992.

2. Le aziende o enti determinano in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta, da un incontro.

3. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui siano stati affidati incarichi ai sensi dell'art. 56, gli organismi del comma 1, dovranno comunque considerare l'operato dei dirigenti in correlazione con gli obiettivi da perseguire secondo le direttive ricevute; in caso di incarico con affidamento di budget, la correlazione deve tener conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali rese effettivamente disponibili.

4. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui sono affidati gli incarichi disciplinati dall'art. 57, gli organismi del comma 1 dovranno considerare l'operato dei dirigenti in relazione all'osservanza delle direttive e, solo qualora agli incarichi stessi sia stata correlata attività di gestione finanziaria, tecnica o amministrativa, la valutazione riguarderà i risultati della stessa ai sensi del comma 3.

5. Gli organismi di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una eventuale valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia .

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/1993, fatto salvo quanto previsto dall'art. 55, comma 5, in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

8. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art. 36, commi 4 e 6.

9. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 7, lett. b), non si può procedere a nuove nomine di qualifiche dirigenziali per un numero di posti corrispondenti, ai sensi del comma 9 dell'art. 20 del D.Lgs. 29/1993.

10. Al dirigente di II livello di cui all'art. 53, commi 1, 2 e 3, che non abbia superato positivamente la valutazione prevista dal presente articolo, ove non ricorrano le condizioni di cui ai commi 7, lett. b) e 8, è affidato un incarico dirigenziale di valore economico inferiore anche ricompreso tra quelli dell'art. 57, fatta salva l'applicazione dell'art. 55, comma 5.

11. I dirigenti di II livello di cui all'art. 53,

commi 1, 2 e 3, che, comunque, al termine del quinquennio non superino positivamente la verifica di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992, rimangono collocati nel medesimo livello con il trattamento economico definito dagli artt. 45, 54 e 55, commi 4 e 5. Contestualmente l'azienda o ente congela un posto di I livello dirigenziale.

CAPO II

FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA SPECIFICITÀ MEDICA

ART. 60
Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti di I e II livello nonché dello specifico trattamento economico ex art. 15 del d.lgs. 502 del 1992 per i dirigenti di II livello delle aziende e degli enti del S.S.N., si provvede mediante l'utilizzo di un fondo, costituito a decorrere dal 1.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, il quale è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:
   - alle indennità previste dagli artt. 110 e 117 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 43, 44 e 45 del presente contratto;
   - alle indennità di cui agli artt. 53, 54 del D.P.R. 270/1987, negli importi confermati dall'art. 110, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento, dirigenza medica);
   - alle indennità degli artt. 114 e 116 del D.P.R. 384/1990 (indennità differenziata di responsabilità primariale e indennità di modulo).
b) di una somma pari allo 0,37 % 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 di I e II livello – relativamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^ mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari al 2,41 % del medesimo monte salari.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 1 è incrementato di un importo pari a 50 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'art. 127, commi 5 e 6 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente medico e veterinario. Dalla stessa data il fondo del comma 1 può, altresì, essere incrementato con le risorse del fondo previsto dall'art. 63, nelle misure, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lett. a) secondo periodo. Per tutti i dirigenti medici di II livello e per tutti i dirigenti veterinari di I e II livello detto importo è pari a 60 minuti anche per le finalità del comma 3.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997, il fondo di cui al comma 1 è, altresì, incrementato di un importo pari a 65 ore annue pro - capite di lavoro straordinario feriale diurno secondo le tariffe fissate dall'art. 80 del D.P.R. 384/ 1990, riferite ai dirigenti medici e veterinari di II livello anche per il finanziamento dello specifico trattamento economico dei dirigenti medesimi con rapporto ad incarico quinquennale, almeno nella misura minima prevista dagli art. 58 comma 1 e 72, comma 6. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità dell'opzione . In corrispondenza dell'incremento del fondo di cui al presente ar-

ticolo viene proporzionalmente ridotto il fondo dell'art. 62 e, di conseguenza, il ricorso all'istituto del lavoro straordinario da parte degli stessi dirigenti.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo 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 di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. Per l'applicazione 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, il fondo di cui al comma 1 è formato dall'ammontare delle risorse della lettera a) per l'anno 1995 alle quali si aggiunge l'incremento di cui al comma 1, lettera b) calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

6. Il fondo di cui al comma 1 viene utilizzato per garantire gli effetti degli artt. 54, 55 e 58.

ART. 61
Finanziamento della indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione per i dirigenti di I livello delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le I.P.A.B. aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, comma 2, 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^ qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante nel 1993 ;
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'ente – calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente di I livello – relativamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (dicembre e 13^ mensilità); lo stesso fondo, in ragione di anno, al 1° gennaio 1996 è incrementato di una somma pari all'1,4% del medesimo monte salari.

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. 60, comma 5, ultimo periodo.

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 0,35 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 consuntivo 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 di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. La retribuzione di posizione è costituita dalla somma eventualmente residua dopo l'applicazione dell'art. 54, comma 6 ed è rideterminata nella parte variabile dalla I.P.A.B. secondo le procedure degli artt. 51 e seguenti.

TITOLO III
IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

CAPO I
DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 62
Costituzione del fondo

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, 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. 82 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 ;
– dello straordinario di cui all'art. 80 del D.P.R. 384/1990;
– dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 115 del D.P.R. 384/1990;
– dell'indennità di cui all'art. 120 del D.P.R. 384/1990;
– dei compensi di cui all'art. 83, comma 15 del D.P.R. 270/1987.
– dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 110, comma 5, del D.P.R. 384/1990;
– dell'indennità di profilassi antitubercolare, di cui all'art. 59 del D.P.R. 270/1987.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 60, comma 3, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro etc. .

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono, rispettivamente, disciplinati dagli artt. 19 e 20. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 e 115 del D.P.R. 384/1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:

– all'applicazione dei benefici di cui all'art. 5 della legge 24 dicembre 1994, n. 724, nei confronti dei soggetti ivi previsti. L'indennità di cui allo stesso art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta nella misura ivi individuata in base alle vigenti disposizioni.
– alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via for-

fettaria, con un compenso di L. 50.000, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività 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 dell'indennità di bilinguismo 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, quindi, eventualmente riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. La misura dell'indennità di pronta disponibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 5 viene rideterminata – rispetto al valore indicato nell'art. 110, comma 6 del D.P.R. 384/1990 – in sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati per la ristrutturazione aziendale, nei limiti del fondo annuale di cui al comma 1.

7. Dalla data di entrata in vigore del contratto, le disposizioni di cui al presente articolo, in quanto compatibili, si applicano anche alle I-PAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 49, comma 2

TITOLO IV
LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

CAPO I
IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 63
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

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 articoli 64 e 65 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, il fondo per i dirigenti medici è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e del fondo sub 2 previsti dagli articoli 123 e seguenti del D.P.R. 384/90 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo per i dirigenti veterinari è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività previsti dagli artt 130 e 131 per gli Istituti zooprofilattici del D.P.R. 384/90 determinata per l'anno 1993. I fondi citati sono incrementabili con eventuali risorse

aggiuntive di cui all'art 5, comma 2 lettera c). I predetti fondi sono decurtati dell'importo utilizzato ai sensi dell'art. 60, comma 2 a decorrere dalla data ivi indicata.
Le aziende ed enti, dal 1 gennaio 1997, possono altresì utilizzare una ulteriore quota dei fondi citati sino ad un massimo del 16 % per incrementare il fondo di cui all'art. 60. In tal caso, i fondi della presente lettera a) sono ridotti in misura corrispondente 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 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari. 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.
3. Tali disposizioni trovano applicazione nei confronti delle IPAB aventi finalità sanitarie, di cui all'art. 49, comma 1.

ART. 64
Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'art. 48, si provvede a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere per il 1996 senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:
- da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'art.61;
- dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.

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.

ART. 65
La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del Servizio Sanitario Nazionale

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

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

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

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

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

a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione ;

b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le

risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1 ;

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 66
Premio per la prestazione della qualità individuale

1. L'Azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli art. 63, comma 1, lett. b) e 64 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 59, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui all'art. 63, comma 2 lettera b) e quelle previste dall'art. 65, comma 10, 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.

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 programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibili-

tà, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonchè i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;
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 procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività e 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.

PARTE TERZA

TITOLO I
LA LIBERA PROFESSIONE

CAPO I
LA LIBERA PROFESSIONE

ART. 67
Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici

1. In applicazione dell'art. 4, commi 10 e 11 del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, a tutto il personale medico è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente, sia in regime ambulatoriale o di diagnostica strumentale e di laboratorio che in costanza di ricovero.

2. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda o ente 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.

3. L'esercizio dell'attività libero professionale si svolge nelle seguenti forme:
a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte del l'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione;
b) attività libero professionale svolta in équipe, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni a pagamento da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.
c) attività professionali autonome rese su richiesta ed in favore dell'azienda per l'erogazione di prestazioni alla stessa commis-

sionate da utenti singoli o associati anche attraverso forme di rappresentanza;
d) attività di consulenza secondo la disciplina dell'art. 69.
4. La libera professione individuale e di équipe di cui al comma 3, lettere a) e b) riguarda le attività in regime ambulatoriale, di diagnostica strumentale e di laboratorio, di sala operatoria nonchè le prestazioni svolte in regime di ricovero. L'attività professionale autonoma di cui alla lettera c) del medesimo comma riguarda le stesse attività.
5. Tra le attività professionali autonome del comma 3, lettera c) rientrano anche le attività di laboratorio e quelle strumentali o non, di supporto alle attività professionali autonome di cui al comma 3, lett. a) e b), individuate dall'azienda o ente secondo le modalità definite nel CCNL. di riferimento del relativo personale.
6. L'azienda o ente, nella fissazione delle tariffe, individua la quota percentuale destinata a se stessa. Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'art. 5, comma 1 lettera f) comunque non inferiore al 5% - può essere destinata alle attività di formazione ed aggiornamento professionale ai sensi dell'art. 33.
7. Le parti, allo scopo di fornire alle aziende linee guida uniformi in materia rinviano all'allegato n. 6.

ART. 68
Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti veterinari

1. In applicazione dell'art. 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, al personale medico veterinario è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente in linea con la particolare natura di tale attività oppure presso il richiedente, ai sensi dell'art. 69, comma 2.
2. L'attività libero professionale dei medici veterinari è esercitata alle condizioni che:
a) venga prestata al di fuori del normale orario di lavoro, ivi compreso lo straordinario e la pronta disponibilità;
b) non sia in contrasto con i compiti di istituto e con gli interessi dell'azienda o ente e sia subordinata all'impegno di garantire la piena funzionalità dei servizi.
3. Per gli aspetti compatibili si applica l'art.67.

ART. 69
Prestazioni di consulenza e consulti

1. L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 57.
2. La consulenza può essere, altresì, esercitata al di fuori dell'azienda o ente medesimo nei seguenti casi:
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, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza, entro quindici giorni dall'introito.
B) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

– la durata della convenzione;
– la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato;
– i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
– l'entità del compenso, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro;
– obbligo del recupero del debito orario, qualora la consulenza, compatibilmente con l'esigenza del servizio, sia stata resa nell'orario di lavoro;
– motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto;

Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza entro quindici giorni dall'introito.
In particolare rientra fra le attività di consulenza di cui al presente punto quella di certificazione medico legale resa per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. 1124/1965.

PARTE QUARTA

TITOLO I
NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 70
Disposizioni particolari

1. 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.
2. Ai dirigenti destinatari dell'art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnati presso un'azienda o ente - optino per l'inquadramento nei ruoli di quest'ultime, si applica l'art. 84, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.
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. Ai dirigenti in servizio presso le Agenzie Regionali e delle Province Autonome istituite ai sensi dell'art. 3 del D.L. 496/1993 convertito nella L. 61/1994, in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 8, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscano a soggetti diversi dall'A.Ra.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale.
5. Il trattamento economico omnicomprensivo di l. 8.640.000 annue lorde previsto dall'art. 110 del D.P.R. 270/1987 per gli ex medici condotti ed equiparati che, entro la data di entrata in vigore del presente contratto, non risultino aver ancora optato ai sensi dell'art. 133 del D.P.R. 384/1990, è rideterminato in L. 9.158.000.
6. Dall'1 dicembre 1995, la componente fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti veterinari di II livello è incrementata di L. 3.400.000.
7. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono, oltre alle voci retributive dell'art. 40, punti da 1 a 3, anche l'indennità di specificità medica e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico ricoperto al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco, comunque, non inferiore a quella della tabella allegato n. 3 goduta dal dirigente. Non compete la retribuzione di risultato e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'art. 58.
8. La retribuzione di posizione spettante al dirigente comandato presso altre aziende od enti

del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, compete, nel rispetto dell'art. 3 comma 63 della L. 537/1993, è 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 pari alle funzioni svolte nell'Amministrazione presso la quale presta servizio determinata da quest'ultima.

9. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui agli artt. 3, commi 6 e 7 e 4, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'art. 3, comma 8 del citato decreto legislativo è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale e dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di specificità medica e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 55, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato n. 3. 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. 58.

10. Sono confermate le disposizioni di cui all'art. 28, comma 2 del D.P.R. 761/1979 nonché quelle dell'art. 41 del D.P.R. 270/1987 e dell'art. 88 del D.PR. 384/1990. E', altresì, confermato l'art. 56 comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979 relativo all'accertamento della 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 del 1992 secondo i regolamenti aziendali.

11. La tabella allegato 1 del D.P.R. 384/1990, con decorrenza dall'entrata in vigore dello stesso decreto è modificata nel senso che dai tre livelli - IX, X, e XI del personale laureato del ruolo sanitario è cancellata la figura dell'odontoiatra. Dalla medesima data e sino al presente contratto la tabella dell'area medica - allegato 3- del D.P.R. 384/1990 è integrata secondo l'allegato n.1 al presente contratto.

ART. 71
Una tantum

1. Per il periodo ricompreso tra il 1 gennaio ed il 30 novembre 1995, per compensare la mancata attivazione degli incarichi di cui al presente contratto, è corrisposta la somma forfettaria di seguito indicata:

- dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 1.356.000
- dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere A) e C): L. 677.000
- dirigenti di II livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 765.000
- dirigenti di I livello art. 43,44, 45 lettere B) e D): L. 365.000

ART. 72
Norma transitoria relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari

1. Per la vigenza del presente contratto, le aziende ed enti possono consentire il passaggio dei dirigenti medici di I e II livello di cui agli artt. 43, 44 e 45, comma 1, lettere B), al trattamento stipendiale tabellare previsto dai medesimi articoli per i dirigenti ricompresi nelle lettere A), previa domanda degli interessati, al verificarsi della disponibilità di posti nei relativi contingenti secondo la disciplina di appartenenza. In caso di pluralità di domande si procede sulla base dell'anzianità complessiva di servizio dei richiedenti. L'adeguamento del trattamento economico concerne anche l'indennità di speci-

ficità medica di cui all'art.54, mentre la retribuzione di posizione - per la componente fissa rimane determinata nella misura prevista dalla tabella di cui al comma 4 - e nella parte variabile può essere rideterminata dall'azienda in relazione all'incarico conferito.

2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti veterinari di I e II livello di cui agli artt. 43, 44, 45, comma 1, lettere D), con le stesse modalità e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti disposizioni.

3. Ai dirigenti di cui al 1 e 2 comma l'indennità di specificità medica compete dal 1 dicembre 1995 nelle seguenti misure:

- dirigenti di II livello: L. 2.000.000
- dirigenti di I livello : L. 1.000.000

4. La retribuzione di posizione dell'art. 55 per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2, nelle componenti fissa e variabile è determinata nella tabella allegato n. 3. La retribuzione di posizione essendo indipendente dalle caratteristiche del rapporto di lavoro originario, può essere rideterminata dall'azienda o ente nella parte variabile in coerenza con l'incarico affidato anche se non si verificano le condizioni di cui al comma 1.

5. Sino all'applicazione del comma 4, nei confronti dei dirigenti di cui al presente articolo, in via transitoria, la retribuzione di posizione è svincolata dai parametri definiti negli artt. 56 comma 2 e 57, comma 4, in quanto legata alla particolare posizione degli interessati.

6. Ai dirigenti di II livello di cui al presente articolo si applica l'art. 58 comma 1 con l'attribuzione dello specifico trattamento economico in caso di rapporto ad incarico quinquennale o a seguito di opzione nella misura ricompresa tra il 3,57% ed il 35%.

7. Dall'entrata in vigore del presente contratto, sono disapplicati l'art. 35 del D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761, gli artt. 77, 78 e 92, comma 8 del DP.R. 270/1987 e l'art. 119 del D.P.R. 384/1990.

ART. 73
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

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.

ART. 74
Norma finale

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. 74.

2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 63 e 64, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

ART. 75
Disapplicazioni

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) **art. 2**, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 75 del DPR 384/1990;
b) **art. 4**, tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 76 del DPR 384/ 1990;
c) **art. 5**, materie di contrattazione: artt.74 e 75 del DPR 270/1987;
d) **artt. 6 e 8**, diritti di informazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; art. 38 del DPR 270/1987;
e) **art. 9,** forme di partecipazione: art. 60 del DPR 761/1979;
f) **art. 10,** rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro : art. 25 della L.93/1983;
g) **art. 11,** composizione delle delegazioni : art. 76 del DPR 270/1987;
h) **art. 12,** contributi sindacali: art. 104 del DPR 384/1990;
i) **art. 13,** interpretazione autentica dei contratti: art. 112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
j) **art. 14,** 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;
k) **art. 15,** periodo di prova: art. 14 del DPR 761/1979;
l) **art. 16,** contratto a tempo determinato: per le disapplicazioni vedi dichiarazione congiunta all'art. 16
m) **artt. 17 e 18,** orario di lavoro: art. 32 del DPR 761/1979; art. 77 del DPR 270/1987; art. 79 del DPR 384/1990;
n) **art. 19,** servizio di guardia: art. 80 del DPR 270/1987; pronta disponibilità: art.82 del DPR 270/1987; è confermato l'ultimo periodo dell'art. 110 del DPR 384/1990;
o) **artt. 21 e 22,** ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 134, comma 6, del DPR 384/1990;
p) **art. 23,** 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;
q) **artt. 24-25,** assenze per malattia e per infortunio 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;
r) **artt. 26 e 27,** astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67del 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;
s) **art. 28,** aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; art. 47 del DPR 761/1979;
t) **art. 29,** passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: art. 16 del DPR 761/1979; art. 86 del DPR 384/1990;
u) **art. 30,** effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 102 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'art. 70, comma 1;
v) **art. 33,** aggiornamento professionale e par-

tecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: art. 83 del DPR 270/1987; art. 134, comma 4, del DPR 384/1990;

w) **art. 34,** 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 la lett. q del presente comma;

x) **artt. 42, 43, 44 e 45,** norme transitorie: artt. 108, 109, 110, comma 1, 111, 112,113 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità ivi citate; art. 18, comma 2 bis, del d.lgs 502 del 1992, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;

y) **artt. 48 e 49,** personale delle IPAB: 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) **artt. 54 e 55,** indennità di specificità medica e retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 110, commi 5 e 6, 114, 116 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalle due voci sopracitate; art. 118 del DPR 384/1990;

aa) **art. 60,** finanziamento della retribuzione di posizione: tutti gli articoli citati nella lettera z) nonché gli artt. 53 e 54 del DPR 270/1987, come modificati dall'art. 110 del DPR 384/1990 le risorse dei quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo; anche le risorse dell'art. 117 del DPR 384/1990 confluiscono nel fondo, ma la norma non è disapplicata;

bb) **art. 61**, finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti IPAB: art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;

cc) **art. 62,** 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) **art. 63,** produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 123 a 132 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma dell'art. 123 decorre dall'1 gennaio 1997;

ee) **artt. 67 e 68,** attività libero professionale: artt. da 85 a 90 del DPR 270/1987;art. 134, comma 5, del DPR 384/1990;

ff) **art. 69,** prestazioni di consulenza e consulti: art. 84 del DPR 270/1987.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 73 e 74 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.

ALL. 1

Allegato n. 3 DPR 384/1990 *Area medica e veterinaria*		
POSIZIONE FUNZIONALE	***LIVELLO RETRIBUTIVO***	***RUOLO SANITARIO*** ***Profili e disciplina secondo decreto del Ministero della Sanità del 10.3.1983, pubblicato sul Supplemento ordinario della G.U. del 2.4.1983, n. 91 e successive modificazioni ed integrazioni. DM del 19.3.1992, n. 312, pubblicato su G.U. 13.6.1992***
IX	IX	Assistente medico Assistente odontoiatra Veterinario collaboratore
X	X	Coadiutore sanitario Vice direttore sanitario Aiuto corresponsabile ospedaliero Aiuto corresponsabile odontoiatra Veterinario coadiutore
XI	XI	Dirigente sanitario Direttore sanitario Primario ospedaliero Primario odontoiatra Sovraintendente sanitario Veterinario dirigente

ALLEGATO N. 2

MODALITA' DI RICOSTRUZIONE DELLO STIPENDIO TABELLARE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI DI I E II LIVELLO DEL S.S.N.

Con il presente allegato formato da due schede si intende illustrare con quali modalità di calcolo si è proceduto alla ristrutturazione della retribuzione tabellare spettante ai dirigenti dal 1. 12. 1995, utilizzando sia le voci retributive del D.P.R. 384/1990 che le risorse contrattuali e quelle del D.L. 377/1996. Le risorse residue delle indennità del D.P.R. 384/1990 sono state utilizzate per la definizione dell'indennità di specificità medica di cui all'art. 54 e per l'individuazione della componente fissa della retribuzione di posizione, come indicato nelle tabelle allegato n. 2.

Tab. 2

AREA MEDICA								
Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.95-Indennità DL 377/199								
VOCI	**I LIVELLO DIRIGENZIALE**							
	Art.43 lett. A e C	*Art.43 lett. B*	*Art.43 lett. D*		*Art. 44 lett. A e C*	*Art. 44 lett. B*	*Art. 44 lett. D*	*Note*
			con + 5 anni	**con - 5 anni**				
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:								
* *stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR*	**18.311**	**13.793**	**18.311**	**18.311**	**25.451**	**19.148 (1)**	**25.451**	
• *incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)*	**2.300**	**1.680**	**2.100**	**2.004**	**2.850**	**1.957**	**2.409**	**(1)**
• *quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata*	**7.032**	**1.142**	**3.100**	**1.523**	**4.311**	**----**	**620**	**di cui 811.000 di**
• *quota parte IIS conglobata al 1.12.1995*	**365**	**321**	**365**	**assegn**				
TOTALE	**27.643 +**	**16.615 +**	**23.511 +**	**21.838 +**	**32.977**	**21.426 (1)**	**28.845**	***ad perso-***
• *incremento del DL 377/1996 al 1.7.1997*	**5.334**	**4.000**	**5.334**	**5.334**	**----**	**----**	**-------**	***nam***
TOTALE	**32.977**	**20.615**	**28.845**	**27.172**	**32.977**	**21.426 (1)**	**28.845**	
2) Indennità di specificità medica (artt. 54 e 72 CCNL)	**7.370**	**1.000**	**1.000**		**7.370**	**1.000**	**1.000**	

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l’importo è diviso per 13 e moltiplicato per 12)

segue Tab. 2

AREA MEDICA			
Modalità di calcolo con le quali è stata determinata la retribuzione tabellare e di posizione dei dirigenti nel biennio 1994-1995 al 1.12.1995			
VOCI	**DIRIGENTI DI II LIVELLO**		
	Art.45 lett. A e C	***Art. 45 lett. B***	***Art.45 lett. D***
1) Nuovo stipendio tabellare formato da:			
• ***stipendio tabellare ex DPR 384/1990 più EDR***	**33.833**	**25.435**	**33.833**
• ***incrementi contrattuali nuovi (art. 41 del CCNL)***	**3.660**	**2.507**	**3.101**
• ***quota parte indennità ex DPR 384/1990 conglobata al 1.12.1995***	**6.448**	**2.326**	**3.102**
TOTALE	**43.941**	**30.268**	**40.036**
2) Indennità di specificità medica (art. 54 e 72 CCNL)	**13.500**	**2.000**	**2.000**

N.B. Le cifre sono arrotondate

N.B. La quota parte delle indennità conglobate è valutata per 13 mensilità (quindi, laddove le indennità fossero percepite per 12 mensilità, l'importo è diviso 13 e moltiplicato per 12)

ALLEGATO N 3

Il presente allegato è costituito dalla tabella dalla quale risulta - oltre all'indennità di specificità medica - anche la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti medici e veterinari del S.S.N. dal 1 dicembre 1995, nelle due componenti - fissa e variabile. La prima è costituita per il presente biennio dal residuo delle indennità percepite dai dirigenti medici e veterinari ai sensi degli artt. 110, 114, 116 e 117 (ove godute) - escluse quelle per la partecipazione all'ufficio di direzione e di coordinamento, conlfluite nel fondo dell'art. 60 a titolo collettivo - dopo l'applicazione degli artt. 43, 44, 45 e 58. La componente variabile è invece, determinata dalle risorse contrattuali utilizzabili, nel rispetto dell'equilibrio tra le varie posizioni funzionali di provenienza.
Ne risulta che, in prima applicazione del presente contratto, pur non essendo ancora conferiti gli incarichi di cui agli artt. 56 e 57, la retribuzione di posizione risulta diversificata in base alla posizione funzionale di provenienza cui corrispondeva un diverso assetto organizzativo. Ciò giustifica il ricorso nella tabella ai precedenti livelli ma - con riferimento ai dirigenti di I livello - non costituisce alcuna preclusione per l'azienda o ente nell'utilizzo degli stessi in posizioni organizzative retributivamente più elevate di quelle definite dalla presente tabella, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 53 e 55 nonchè delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 60 del presente CCNL.

ABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE DURANTE LE ASSENZE *ALLEGATO N. 4*

INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE IN RELAZIONE AI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI

ISTITUTO NORMATIVO	TAB. IIS RIA (1)	Indennità di specificità medica	Retribuzione di posizione	Specifico trattamento II livello r. sanitario	*CONDIZIONI DI LAVORO* (1) P.D. Rischio Attività Bilinguismo Anti Straordinario. RX didattica TBC Indennità n.f.					A. N. F. (1)	Re zi ris
Tempo determinato	SI	SI	SI	__	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Ferie	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. facoltativa	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg.	SI (3)	SI (3)	SI (3)	SI (3)	NO	SI (3)	NO	SI (3)	SI (3)	SI	
Sospensione cautelare	SI (4)	SI (4)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	
Indennità mancato preavviso, supplementare e art. 2122	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	
Comando	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
Distacco sindacale	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	N
Aspettativa ex art. 3 D.Lgs. 502/1992	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	N
Servizio militare ed aspettativa	nessuna retribuzione										

(1) ove spettanti

(2) la retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati ; in caso di assenza nel corso dell'anno, può spettare nella r
in cui il Dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati

(3) nella misura del 30%

[4] nella misura del 50%

ALLEGATO N. 5

ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell'art. 24, comma 1

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 comporto"* 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
- 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 - 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.

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.

ALLEGATO N. 6

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero professionale e per la fissazione delle tariffe, fatte salve le disposizioni vigenti in materia nonché le circolari del Ministero della Sanità, le parti concordano i seguenti punti:

1. La realizzazione degli artt. 67 e 68 rende opportuno che le aziende e gli enti,, sentite le organizzazioni sindacali di cui agli art. 10 e 11, adottino - entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto una idonea disciplina regolamentare della materia, nella quale fissare anche i criteri per la determinazione delle tariffe da applicare alle prestazioni, assicurando, altresì, il rispetto dei seguenti principi:

b) l'attività libero professionale in regime 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 di prestazioni effettuate;

c) non è consentita 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, da individuare in sede aziendale;

d) fermo restando il disposto dell'art. 4, comma 7 della legge 412/1991, l'incompatibilità dello svolgimento di attività libero professionale esterna nei confronti:

- delle stesse forme di rappresentanza delle associazioni di utenti per le quali si esercita l'attività professionale di cui all'art. 67 lettere b) e c);
- nei casi di conferimento dell'incarico di responsabile di dipartimento, in deroga all'art. 58, comma 2, nel contratto individuale deve essere prevista una maggiorazione della retribuzione di posizione del dirigente interessato non inferiore al 40% del valore massimo previsto dall'art. 56, comma 1, lettera a) e, comunque, non superiore ad esso.

2. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio dell'attività libero professionale 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;
- le tariffe da applicare secondo le diverse tipologie di attività libero professionale.

3. La disciplina aziendale potrà, altresì, individuare forme sperimentali di attività libero professionali individuali da svolgersi anche in forma associata come "Associazione di professionisti".

4. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno comunque 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,ai sensi dell'art. 4, comma 10 del d.lgs. 502/1992, la tariffa è forfetaria;

c) le tariffe di cui alle lettere precedenti devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dall'azienda o ente e devono evidenziare, pertanto, le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi - pro quota - per i materiali, per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature, nonché la percentuale destinata

all’azienda o ente, finalizzata all’ulteriore sviluppo delle attività istituzionali. Tale quota può essere comprensiva di una percentuale da concordare in azienda con dirigenti interessati per essere destinata alle attività di aggiornamento professionale;
d) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle disposizioni vigenti a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;
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. 67, comma 3, lett. b), la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte dell’azienda o ente - su indicazione dell’equipe stessa;
5. Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all’art. 67, comma 3 lettere a) e b) sono definite dall’azienda nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Per l’attività di cui alla lettera c) della disposizione citata, la tariffa è definita dall’azienda, previa contrattazione decentrata per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In considerazione del fatto che la sottoscrizione del contratto avviene successivamente alla data prevista dall'art. 2 comma quattro, le parti si danno atto che la disdetta del biennio economico viene data contestualmente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'art. 59 del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 9, comma 4, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, in relazione agli artt. 9 e 32 del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperito ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari, eventualmente dichiarati in esubero, tenuto conto delle problematiche e dei vincoli che a tale personale derivano dall'incardinamento in specifiche discipline, che nella fattispecie in esame, possono determinare una mancanza di flessibilità nella ricollocazione del personale stesso. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'art. 9, comma 3, individuano - quale strumento che può facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano sulla necessità ed urgenza dell'approvazione di provvedimenti che affrontino il problema dell'utilizzazione di istituti di flessibilità del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici e, in particolare, di quelli del S.S.N., in cui vengono impiegate professionalità per le quali l'utilizzazione part-time risulta particolarmente adeguata per le caratteristiche delle prestazioni lavorative, di contenuto prevalentemente professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di gennaio 1997, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio.
Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modificazioni condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei Dirigenti delle Aziende ed Enti del S.S.N.
In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei Dirigenti e della

sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai Dirigenti lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.
A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.
Le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni raggiunte con il presente accordo realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili e delle esigenze di profonde modificazioni del trattamento dirigenziale, nel rispetto altresì delle esigenze di equilibrio con altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico. Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno in altre aree della dirigenza del Pubblico Impiego, fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni sostanzialmente difformi rispetto ai corrispondenti istituti contrattuali di contenuto economico - normativo del presente CCNL, con particolare riferimento ai meccanismi di superamento del sistema di classi e scatti, esse si incontreranno per pervenire alla necessaria armonizzazione della presente intesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti, in relazione all'art. 20 del presente CCNL, concordano che, nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda o Ente, di cui al punto 1) del predetto articolo, si organizzi la pronta disponibilità relativamente al singolo presidio e non a presidi multipli, al fine di garantire la più tempestiva assistenza.
Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di prevedere la copertura assicurativa da parte dell'Azienda o Ente, particolarmente in quelle condizioni che prevedano l'utilizzo del mezzo proprio di trasporto, qualora sia indispensabile il riferimento a più presidi ovvero a spostamenti sul territorio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti convengono che vengano fornite direttive per l'attuazione della sentenza del TAR Lazio, Sezione I bis, n. 640/1994, in base alla quale viene riconosciuto il diritto agli ex medici condotti di percepire la retribuzione individuale di anzianità secondo la dinamica prevista dai DD.PP.RR. 348/83, 270/87 e 384/90.
Le parti si danno altresì atto che per l'attuazione della predetta sentenza i finanziamenti dovranno essere reperiti ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 29 del 1993.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti auspicano che le Regioni pongano in atto sistemi per il monitoraggio del rapporto di collaborazione tra i medici dei presidi ospedalieri ed i medici di medicina generale convenzionati anche al fine di evitare ricoveri impropri con il conseguente eccesso di carico assistenziale a livello ospedaliero.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti con riferimento all'applicazione dell'art. 18 comma 5 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti veterinari da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di equiparazione, le stesse ore di aggiornamento settimanale godute dalla dirigenza medica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti concordano sulla necessità che sia data completa applicazione all'art. 124, comma 6 del D.P.R. 384/90 ai fini della corretta quantificazione del fondo aziendale della retribuzione di risultato previsto dall'art. 63 del presente contratto..

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Il presente contratto ha realizzato le norme del d.lgs. 502/1992 e 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, unificando nel I livello dirigenziale gli assistenti e gli aiuti collocati rispettivamente nell'ex IX e X livello e con gli artt. 43 e 54, anche grazie alle risorse messe a disposizione del D.L. 377/1996 ha provveduto alla equiparazione tra i due ex livelli sotto il profilo della retribuzione tabellare e dell'indennità di specificità medica. Di conseguenza il contratto all'art. 75, lettera x) ha disapplicato l'art. 18 comma 2 bis del d.lgs. 502/1992 citato che prevedeva due fasce economiche. In relazione a ciò le parti auspicano ed invitano le aziende ed enti del presente contratto a non procedere all'espletamento di eventuali procedure concorsuali indette per la copertura di posti di aiuto ex X livello, fascia a) perché non più previsti dalla normativa realizzata con il presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti convengono che, qualora l'articolo 4 comma 3 della L. 724/1994 relativo alla sospensione del 15% dell'indennità di Tempo Pieno, venisse superato dalla legge di accompagnamento alla Finanziaria 1997, i valori della predetta percentuale, calcolati sulla citata indennità abrogata con il presente contratto, saranno conformi a quelli indicati nella predetta emananda legge con riferimento alle voci retributive che essa indicherà.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

Le parti prendono atto dell'eliminazione dal testo delle disposizioni riguardanti l'attività di consulenza (art. 69 lett. B) verso i soggetti privati ed i consulti, per effetto delle osservazioni formulate dal Governo in data 12.9.1996 in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto.
Le parti convengono sulla necessità di reincontrarsi entro il 31.3.1997, data entro la quale il quadro legislativo derivante dall'emananda legge di accompagno della finanziaria 1997 in tema di attività libero professionale extra muraria sarà completato, al fine di rivalutare alla luce di tali disposizioni le norme censurate.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1
Medici inquadrati ai sensi dell'art. 116 del D.P.R. 270/87

Le OO.SS. ritengono che il Governo, sentite le OO.SS. firmatarie del presente accordo, adotterà entro il 30 giugno 1997 i provvedimenti di competenza relativi agli inquadramenti di quei dipendenti che alla data del 31.12.1986, in forza dell'art. 116 del D.P.R. 270/87, avevano acquisito posizioni giuridico-economiche riconosciute da atti deliberativi adottati dalle Regioni e dalle rispettive amministrazioni e che successivamente a tale data hanno formato oggetto di sospensione o decisioni giurisdizionali.
Si tratta di spese consolidate ormai da anni nei bilanci delle UU.SS.LL.
S.I.ME.T.
(Sindacato Medici del Territorio)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

L'A.RA.N. ritiene che gli effetti che derivano dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei confronti dei dirigenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCNL si producono automaticamente anche nei confronti dei dirigenti già in servizio a tale data. Non occorre pertanto che questi ultimi sottoscrivano un contratto individuale, fatta salva l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con la stessa o altra azienda, a seguito di vincita di concorso pubblico ovvero in caso di opzione per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale per i dirigenti di II livello.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali mediche e veterinarie, preso atto della dichiarazione dell'A.Ra.N. circa la non competenza del presente CCNL alla soluzione del problema dei dirigenti medici e veterinari del Ministero della Sanità, e contestualmente della disponibilità a dare attuazione al D.P.C.M. applicativo dell'art. 18, comma 8 del D.Lgs. 502 del 1992, nell'ambito dello stipulando CCNL del II biennio dell'area della dirigenza ministeriale, richiedono una rapidissima soluzione della vertenza che dovrà affrontare e risolvere l'equiparazione normativa ed economica dei dirigenti medici e veterinari del Ministero della Sanità. Sono fatti salvi tutti gli atti legali esperiti ed esperibili in materia dalle sottoscritte organizzazioni sindacali mediche.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

Le sottoscritte Organizzazioni sindacali sono impegnate alla costituzione di uno o più fondi sanitari integrativi per la categoria medica e per la dirigenza nel suo complesso oppure per le singole Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, sulla base della legislazione vigente e nella prospettiva di attuazione dell'art. 9 del D.Lgs. 502 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5

Per quanto riguarda la previsione, contenuta negli artt. 43, 44 e 45 della bozza di contratto che stabilisce un diverso trattamento, rispettivamente ai dirigenti già appartenenti all'ex IX, X e XI livello, a seconda che gli stessi beneficino o meno dell'indennità medico-veterinaria di ispezione vigilanza e polizia veterinaria, il S.I.Ve.M.P., pur pervenendo alla determinazione di sottoscrivere l'accordo, ritiene di dover esprimere le proprie riserve sulla legittimità, anche sotto il profilo dell'osservanza dei principi costituzionali sull'equa retribuzione, di disposizioni sostanzialmente discriminanti nella determinazione dei trattamenti stipendiali fissi e ricorrenti con riferimento a fattori estranei al rapporto di lavoro, al suo svolgimento ed alla qualifica dirigenziale rivestita. In particolare, si evidenzia come i medici veterinari prestino tutti indistintamente un identico numero di ore lavorative.
Si riafferma quindi l'esigenza di equiparare il trattamento economico dei medici veterinari in servizio a tempo pieno nelle aziende del Servizio Sanitario Nazionale, così come avviene per i medici chirurghi.
Il S.I.Ve.M.P. si riserva inoltre di esperire tutte le azioni utili per giungere alla eliminazione della evidenziata sperequazione.
Il Segretario Nazionale
Dott. Aldo Grasselli

DICHIARAZIONE A VERBALE N.6

Le OO.SS. mediche che l'applicazione del presente accordo non può risultare in contrasto con l'equiparazione dei livelli minimi assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni nazionali e regionali in materia.

ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7

Le sottoscritte OO.SS. mediche rilevata tuttora la presenza in servizio di "aiuti dirigenti capi servizio e/o sezioni autonome" ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. 128/1969 ritengono che dette posizioni siano riconducibili agli incarichi di struttura di cui all'art. 56 del presente contratto.
ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8

Le Organizzazioni Sindacali sottoscritte dichiarano che il CCNL per l'area Dirigenza Medica e Veterinaria si applica,ai sensi dell'articolo 13 Legge 222/1984 anche ai medici del ruolo sanitario del Servizio Medico Legale degli Enti Previdenziali.
ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9

Le sottoscritte OO.SS., al fine di realizzare la piena integrazione del personale medico all'interno delle strutture sanitarie in cui sono presenti dipendenti degli Enti del comparto sanitario ed operatori universitari convenzionati,

sollecitano un tempestivo intervento del governo volto a:

1 definire l'equipollenza tra i due livelli della Dirigenza Medica del Comparto Sanità ed i quattro livelli del personale medico dipendente dalle università convenzionato con le Aziende Sanitarie ai fini dell'espletamento di attività assistenziali;
2 indicare le modalità ed i tempi di applicazione degli istituti giuridici ed economici di cui al presente contratto ai medici dipendenti dalle università convenzionati, per l'espletamento di attività assistenziali con le Aziende Sanitarie, individuando in particolare le fonti di finanziamento per la copertura dei seguenti oneri;
3 disciplinare le modalità di verifica del personale medico dipendente dalle Università e convenzionato, ai fini assistenziali, con le Aziende Sanitarie nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità equivalenti al II livello dirigenziale ex art. 15, comma 2, del D.Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ovvero responsabilità di dirigente di Dipartimento, di modulo e/o settore organizzativo, di altra articolazione organizzativa individuata dal O.G. della singola azienda sanitaria in applicazione del presente contratto.

ANAAO/ASSOMED
FED.NE FP CGIL/MEDICI - UIL/MEDICI - FIALS/MEDICI - CUMI/AMFUP
UMSPED (AAROI - AIPAC) - CIDA
FESMED
FED.NE CISL/MEDICI/COSIME
ANPO
SIVEMP
SNR
SIMET